

GREVİN, MAHKEME KARARIYLA SONA ERDİRİLMESİ KONUSUNDA KANUNDA BULUNAN BOŞLUK VE YETKİ BELGESİNE ETKİSİ

SAMİ NARTER*

ÖZET

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu bir toplu iş sözleşmesinin yapılması esnasında çıkabilecek bir uyuşmazlık halinde greve gidilebileceğini kabul etmektedir. Yine, uygulamaya başlanmış olan bir grevin sona erebilmesi için bazı şartların yerine gelmesi gerekmektedir. Bunlardan bir tanesi de 75/6.maddede belirtilen, grevi uygulayan sendikanın, işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde, mahkeme tarafından grevin sona erdirilmesi halidir. Fakat, grevin mahkeme kararıyla sona erdiği hallerde, işçi sendikasının yetki belgesinin durumunun ne olacağı konusunda kanunda boşluk bulunmaktadır. Tartışmaların sona erdirilmesi bakımından Kanun koyucu tarafından bir düzenleme yapılarak Kanundaki bu boşluk ortadan kaldırılmalıdır. Bu düzenleme, uygun bir süre içerisinde işçi sendikasının Yüksek Hakem Kuruluna başvurması, aksi halde yetki belgesinin hükümsüz kalacağı yönünde olmalıdır.

ANAHTAR KELİMELER

Grevin mahkemece sona erdirilmesi, kanunda boşluk, iş hukukunda yorum, yetki belgesi, yetki belgesinin hükümsüzlüğü,

ABSTRACT

6356 law no, law on trade union and collective labor agreements, acknowledges to go on a strike in the event of disagreement when making a collective labor agreement. Also some satisfaction of conditions is required to end the strike. One of them is, which is indicated in the article 75/6, that if three-fourth of exerciser union's workers quit the union membership, the court ends the strike. But in situations where the strike is ended by the court's decision, there is a gap in law as to what the authorization certificate of the labor union is going to be. Legislative bodies should make a regulation to eliminate this dispute. This regulation should indicate that the labor union must apply to the high board of arbitration within a convenient time; otherwise, its authorization certificate will be invalid.

KEYWORDS

ending the strike by the court's decision, gaps in the law, comment on labor law, authorization certificate, the invalidity of the authorization certificate

* Dr. Av.

GİRİŞ

Türk İş Hukukunda grev, Anayasa ile teminat altına alınan bir hak olarak düzenlenmiştir. İlk olarak 1961 Anayasasında bir hak olarak mevzuatımızda yer alan grev hakkı, özü itibarıyla zarar vermek suretiyle kullanılabilen bir haktır. Bu özelliğine rağmen Anayasa ile teminat altına alınması grevin belirgin bir özelliğidir.¹

Genel olarak grev, en basit ve yalın anlamıyla bağımlı çalışanların iradi olarak topluca işe ara vermelerini, çalışmamalarını ifade eder.² Öğretide çeşitli şekillerde tanımlanan grev, işçilerin aralarında anlaşarak, toplu halde, isteklerini elde etmek için sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmemek amacıyla bir süre çalışmayı reddetmeleridir.³

İşçiler işlerini bırakmak suretiyle işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen durdurarak, belirli bir süre sonra isteklerine ulaşacaklarını; çalışma şartlarını değiştirerek daha iyi çalışma şartlarına kavuşacaklarını düşünerek hareket ederler. Doğal olarak isteklerinin gerçekleşmesinden sonra yeniden işlerinin başına dönerler.⁴

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (STİSK) 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 çalışmaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir"

Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere grev, geçici bir süre uygulanan, işi durdurma özelliği taşıyan toplu bir hareket olup hesaplı bir iş durdurmadır.⁵

Grev, esas itibarıyla bir amaç olmayıp, işverene karşı işçilerin yararlarını sağlamaya ve korumaya hizmet edebilecek bir iş mücadelesi aracıdır. Grev bir iş uyuşmazlığı değildir. Grev bir toplu iş uyuşmazlığının varlığını gösterse de, uyuşmazlıktan farklıdır. Grev, uyuşmazlık sırasındaki mücadele yöntemlerinden birisidir. Bu itibarla grev, ekonomik bir baskı aracıdır; mevcut çalışma şartlarını beğenmeyen işçiler bu durumlarını düzeltmeyi amaçlayarak, işverenin iradesine etkili olmak, ona baskı yapmak için toplu olarak işlerini bırakmaktadırlar. İşin bu suretle bırakılmasıyla, işyerindeki faaliyetin durması veya aksaması sonucunda sermaye kâr bırakmayan bir şekilde atılacak, faizler ve masraflar devam edecek, tüm müşterileri kaybetme tehlikesi belirecektir. Bu şartlar altında işveren, grev yapan işçilerle anlaşmak, yeni çalışma şartlarını kabul etmek zorunda kalacaktır.⁶

İşçilerin, isteklerinin işveren tarafından kabulü ve bu şartlarla yeniden işlerinin başına dönmeleri, yapılan hareketin yani grevin hukuka uygun olmasına bağlıdır.

1- Aktay, A. Nizamettin, *Toplu İş Hukuku*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015, s. 337

2- Narmanlıoğlu, Ünal, *Grev*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1990, s. 5; Tuncay, A. Can / Savaş Kutsal, Burcu, *Toplu İş Hukuku*, 4. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2015, s. 350

3- Reisoğlu, Seza, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara, Ayyıldız Matbaası, 1986, s. 251

4- Narmanlıoğlu, Ünal, *İş Hukuku Toplu İş İlişkileri*, 2. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 531-532

5- Güler, Şerafettin, "Sendikaların Üye Kaybı Sebebiyle Yasal Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesi", <http://calismatoplum.org/sayi30/guler.pdf>, S: 291-306, s. 293

6- Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 531-532

STİSK 58/2.maddesinde Kanuni grev şu şekilde tanımlanmıştır; "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir." STİSK 58/3. Maddede ise, Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grevin kanun dışı olacağı belirtilmiştir.

Bu hükümden anlaşılacağı üzere, Kanun ancak bir toplu iş sözleşmesinin yapılması esnasında çıkabilecek bir uyuşmazlık halinde greve gidilebileceğini kabul etmektedir. Bunun dışında gidilecek bir grev Kanunun ve Anayasanın koruması altında olmayacaktır. Kanun, greve hangi hallerde gidilebileceğini çok kesin olarak belirlemiştir. Bu haller içerisinde de siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yer almamaktadır. Bu tür grev ve benzeri eylem ve işlemlere başvurmak Kanun dışı grev olarak kabul edilecektir.⁷

Yetkili sendikaca grev kararı alınıp ilan edildikten sonra ilan tarihinde bu işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte biri talep ederse grev oylaması yapılır. Bu oylama ile işçi sendikasının almış olduğu grev kararını işçilerin kabul edip etmedikleri ortaya çıkacaktır. Grev kararının hemen uygulamaya geçmesini önlemek bakımından grev oylaması bir fren görevi görmektedir. Bu bir bakıma işçi sendikasının üyeleri tarafından bir daha düşünmeye sevk edilmesi olarak da değerlendirilebilir.⁸

Ancak kanun koyucu bu düzenlemelerden sonra dahi 6356 sayılı Kanunun 75/6. maddesiyle uygulanmakta olan bir grevin sona erdirilebileceğini kabul etmiştir.

Uygulamaya başlanmış olan bir grevin sona erebilmesi için bazı şartların yerine gelmesi gerekmektedir. Bu çalışmada, Yargıtay kararları da ele alınmak suretiyle sendikanın üye kaybı sebebiyle yasal grevin mahkemece sona erdirilmesi konusu incelenecektir.

A. GREVİN, MAHKEME TARAFINDAN SONA ERDİRİLMESİNİN KOŞULLARI

Uygulamaya başlanmış olan bir grevin sona erdirilebilmesi için Kanunda belirlenmiş bazı şartların yerine gelmesi ve buna uygun adımların atılması gerekmektedir.

1. Yetkili Bir İşçi Sendikası Bulunmalıdır

Bir toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için ehliyet ve yetki şartlarının yerine getirilmesi gereklidir. Ancak bu şartlara sahip olanların toplu iş sözleşmesinin tarafı olma hakkı bulunmaktadır.⁹

6356 sayılı STİSK m. 2/1-h maddesinde, toplu iş sözleşmesi; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi, ifade eder şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımdan toplu iş sözleşmesi yapabilecek olanların işçi sendikası ile

7- Aktay, *Toplu İş Hukuku*, s. 343-344

8- Güler, s. 294

9- Aktay, *Toplu İş Hukuku*, s. 192

işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren olabilecekleri anlaşılmaktadır. İşçi tarafı adına toplu iş sözleşmesini ancak toplu iş sözleşmesi ehliyeti bulunan işçi sendikası yapabilecektir.

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti bulunan işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için gereken şartlar toplu iş sözleşmesi yetkisi olarak kabul edilmektedir.¹⁰

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin şartlar ise 6356 sayılı STİSK m. 41/1'de yer almaktadır. Bu maddeye göre, "Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir."

Madde hükmünden anlaşılacağı üzere iki önemli şart bulunmaktadır. Bunlardan birincisi işkolu barajı diğeri ise işyeri barajıdır.

İşkolu barajı açısından 2822 sayılı Kanun döneminde yetki belgesi almak isteyen işçi sendikasının, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun kendi üyesi bulunması şartı varken bu oran 6356 sayılı STİSK m. 41/1'de önce yüzde üçe düşürülmüş daha sonra 10.09.2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanununun 20. maddesiyle yapılan değişiklik sonucu yüzde bire düşürülmüştür. Halen işkolu barajı yüzde bir olarak uygulanmaktadır. Özetle, yetki belgesi al-

mak isteyen işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin kendi üyesi bulunması gerekmektedir.

Yetki belgesinin talep edileceği işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde ise 6356 sayılı STİSK m.41/5'e göre, Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınacaktır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer almaktadır.

İşyeri barajı ise işyeri ve işletmelelere göre değişmektedir.

İşyerlerinde yetki belgesi almak isteyen işçi sendikasının başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, kendi üyesi bulunması gerekir. Bu hâlde işçi sendikası bu işyeri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacaktır.

İşletmelerde ise yetki belgesi almak isteyen işçi sendikasının başvuru tarihinde çalışan işçilerin yüzde kırkının kendi üyesi bulunması gerekir. Bu hâlde işçi sendikası bu işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacaktır.

2. Yasal Bir Grev Kararı Alınmış Olmalıdır

Tarafların yasal bir grev kararı alabilmeleri için öncelikle toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere yasal süreci başlatmaları ve gerekli aşamalardan geçtikten sonra süreci sona erdirmiş olmaları gerekmektedir. Bu yasal süreç çeşitli aşamalardan oluşmaktadır.

Toplu pazarlık süreci; hazırlık aşaması, yetki ve çağrı, toplu görüşme, çıkar uyuşmazlığı ve barışçı çözüm

10- Aktay, *Toplu İş Hukuku*, s.197

aşaması, toplu iş mücadelesi, toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve uygulanması ile bu uygulamadan doğan hak uyuşmazlıklarının tümünü içeren ve süreklilik arz eden bir süreçtir. İşte yasal bir grev kararı alınabilmesi için bu sürecin toplu iş mücadelesine kadar olan kısmı geçmiş olmalıdır.¹¹

İşçi sendikasının usulüne uygun olarak yetki tespiti başvurusu, yetki belgesi aldıktan sonra işverene veya işveren sendikasına çağrı yaptığı, ilk toplantının yapılarak müzakerelere başlandığı, 60 günlük süre içinde anlaşma sağlanamaması üzerine arabulucu atandığı ve arabuluculuk aşamasında dahi bir anlaşma sağlanmaması halinde işçi sendikasının toplu iş mücadelesi aşamasına geçtiği kabul edilmektedir. STİSK'ya göre tüm girişimlerin yasal prosedüre uygun olarak yapılmış ve sonuçta başarısız kalmış olması gerekmektedir.

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. (STİSK m. 50/5) Grev kararı da bu uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer. (STİSK m. 60/1)

Grev kararı sendika tarafından alınacaktır. Ancak sendikanın hangi organının grev kararı alacağı konusunda Kanunda bir açıklık yoktur. Sendikanın tüzüğünde hangi organın grev kararı alacağı yer almışsa sorun çıkmayacaktır. Fakat genel olarak sendika yönetim kurulunun bu yetkiye sahip olduğu kabul edilmelidir. Sendika şubelerinin grev kararı alma konusunda yetkileri yoktur.¹²

3. Yasal Grev Uygulanmaya Başlamış Olmalıdır

6356 sayılı STİSK m. 75/6'ya göre, "Grevi uygulayan sendikanın, ..." ibaresi ile işçi sendikasının almış olduğu grev kararını uygulamaya koymuş olması gerektiği anlatılmaktadır.

Grev kararı alınmış, işyerinde ilan edilmiş, talep olması halinde grev oylaması yapıp neticelenmiş, işveren yahut işveren sendikasına önceden haber verilerek yasal grevin uygulamaya konmuş olması gerekmektedir. Bütün bu süreçler bitip grev uygulamaya başlandıktan sonra STİSK m. 75/6. fıkra hükmünün uygulama imkanı bulunacaktır.¹³

Nitekim, Yargıtay bir kararında "işçi sendikası tarafından yetki belgesinde belirtilen işyeri veya işletmeye dahil işyerlerinde usulüne uygun olarak uygulamaya konulan grevin sona erdirilmesinin istenebilmesi için grevin uygulanmaya başlamış olması, ... gerekir" demiştir.¹⁴

Alınan grev kararı, kararı alan tarafça işyeri, işyerleri ve işletmelerde

12- Aktay, *Toplu İş Hukuku*, s. 348

13- Güler, s. 295

14- 9HD, 15.09.2009, 2009/33838 E, 2009/27396 K. Özel arşiv

derhal ilan edilir. İlanın amacı işyerinde grev yapılacağına ilişkin işçiler ve işverence bilinmesinin sağlanmasıdır.¹⁵ Grev kararının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir. (STİSK m. 60/3-5)

Hukuka uygun bir grev, ancak ilgili işçi sendikasının yasal prosedüre uygun olarak aldığı bir grev kararına istinaden, işçilerin topluca işi bırakmaları suretiyle oluşur. Dolayısıyla bizzat işçilerin böyle bir işçi sendikası kararı bulunmadan kendi aralarında anlaşarak gittikleri grev, yasal değil, tam tersine yasa dışı bir grev olarak kabul edilir.

Yasal bir greve yalnızca ilgili sendikanın üyesi işçiler değil, hiçbir sendikaya üye olmayan veya diğer bir sendikanın üyesi işçiler de katılabilir ve greve katılma, ilgili işçi sendikasının üyesi işçiler de dahil kimse için zorunlu değildir.¹⁶

4. Belirli Oranda İşçinin Sendika Üyeliklerinden Ayrılmış Olması Gerekir

a. Sendika Üyeliklerinden Ayrılmama

6356 sayılı STİSK m. 75/6'ya göre, grevi uygulayan sendikanın, işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliklerinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri mahkemeye başvurabilecek ve grevin sona

erdirilmesini talep edebilecektir. Bu maddede belirtilen "sendika üyeliklerinden ayrılma" kavramının incelenmesi gerekir. Bu kavramın ayrıntılı incelenmesi hukukta boşluk sorunu ve boşluğun doldurulması konusu incelendikten sonra ele alınacaktır.

b. Üyelikten Ayrılmama Oranı ve Tarihi

Üyelikten ayrılma oranı konusunda herhangi bir tartışma yoktur. Üye sayısının $\frac{3}{4}$ 'ü oranı önceki kanunlarda olduğu gibi 6356 sayılı Kanunda da korunmuştur. Fakat 2822 sayılı Kanun döneminde hangi tarihlerdeki işçilerin baz alınıp bir oranlama yapılması gerektiği konusunda oldukça tartışılmıştır. Bir görüşe göre, Toplu İş Hukukunun en önemli belgesi, işçi sendikalarının yetki belgesidir. O nedenle yetkinin alındığı tarihteki işçi sayısının baz alınması gerekir.¹⁷ Bir başka görüş grevin fiilen başladığı tarihin esas alınması gerektiği yolundadır.¹⁸ Yargıtay ise, ilk baz alınacak tarihin grevin işyerinde ilan edildiği tarih olması gerektiğini belirtmiştir.¹⁹ Ancak 6356 sayılı STİSK, anılan tartışmaları bu noktada sonlandırmıştır. STİSK m. 75/6'daki yeni düzenlemeye göre, grevin sona erdirilmesi için aranan sayı, sendikanın yetki tespiti için başvurduğu tarihte o işyerinde çalışan toplam üyelerinin sayısıdır.

17- Ekmekçi, Ömer, *Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sonu Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi*, *Legal YKİ Dergisi Aralık 2006*, s. 23; Benzer görüş: Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İş ilişkiler*, Ankara, Turhan Kitabevi, 2008, s. 443

18- Akyiğit, *Sendikaların Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sonu Erdirilmesi*, s. 26

19- 9HD, 15.09.2009, 2009/33838 E, 2009/27396 K. Özel arşiv

15- Aktay, *Toplu İş Hukuku*, s. 348

16- Akyiğit, Ercan, "Sendikaların Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sonu Erdirilmesi", Ankara, Metin Kutal'a Armağan TÜHİS Yayını, 1998, s. 13-14

Yeni düzenlemenin tereddütlerin giderilmesi bakımından yararlı olduğu söylenebilir.²⁰

Böylece yetki tespiti için başvuru anından önceki üyelikten ayrılmanın ve yetki tespiti başvurusundan sonraki üye kazanımlarının da bu olguda dikkate alınamayacağı anlaşılmaktadır.²¹

Bunların dışında sendika üyeliğinden ayrılmanın hüküm doğurabilmesi için, üyelikten çekilme kararının sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay geçmiş olmalıdır. Bu nedenle kararı verecek mahkemenin bu süreyi gözönünde bulundurması gerekir.²²

5. İlgililerden Birinin Mahkemeye Başvurması Gerekir

a. İlgililer Kavramı

6356 sayılı STİSK m. 75/6'ya göre, grevi uygulayan sendikanın, işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri mahkemeye başvurabilecek ve grevin sona erdirilmesini talep edebilecektir.

Bu maddede belirtilen belli sayıda işçinin grevi uygulayan işçi sendikasıyla ayrılması kendiliğinden grevi sona erdirmeyecektir. Bu noktada Kanunda belirtildiği üzere ilgililerden birinin mahkemeye başvuruda bulunması gerekir. Burada "İlgililer" kavramı ile kim veya kimlerin kastedildiğinin Kanunda belirtilmediğinden açıklığa kavuşturulması gerekir.

20- Gerek, H. Nüvit, "6356 Sayılı Kanununun Grev Ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler", *Tühis İş Hukuku Ve İktisat Dergisi* Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25 Sayı: 1-2 Mayıs - Ağustos - Kasım 2013, s. 14

21- Akyiğit, Ercan, *Toplu İş Hukuku El Kitabı, Seçkin Yayınları*, Ankara, 2015, s. 793

22- Sümer, Haluk Hadi, *İş Hukuku Uygulamaları*, 5. Baskı, Mimoza Yayınları, Ankara, 2015, s. 576

Öncelikle bahsedilen grevin uygulandığı işyeri veya işletmede çalışan ve iş sözleşmesi halen devam eden işçilerden her biri böyle bir imkana sahiptir ve ilgili kapsamına girer. Üstelik bunun için, anılan işçilerin grevci sendikanın veya başka bir sendikanın üyesi olması veya olmaması da önemli değildir. Onlar hiçbir sendikaya üye olmasalar da ilgili olarak kabul edilmelidir. Hatta, anılan davayı açabilecek ilgili kavramına girmek bakımından, işçilerin grev esnasında çalışması zorunlu gruba giren işçilerden olup olmaması da fark etmez, grev uygulanan işyerinin işçisi olmaları yeterli olup bu işçiler de dava açabilir.²³

Bununla birlikte, işletme TİS bağlamında işletmeye dahil ama grev yaşı olan bir işyerindeki işçinin de bu imkana sahip olup olmadığı konusu tartışmalıdır.²⁴

İlgililer kavramına dahil olan ikinci grup işverendir. İşyerinde grev uygulanan işveren doğal olarak ilgilidir ve dava açabilir.

Ancak işveren bir işveren sendikasına üye ise uygulamada farklı görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre, işveren bir işveren sendikasına üye ise kendisinin dava açamaması gerekir. Çünkü grev gibi önemli bir olayda üyesi olduğu işveren sendikası da tüm bu süreçleri yakından izlemekte, müdahil olmakta gerekirse lokavt kararı almaktadır. Bu durumda işveren bir işveren sendikasına üye ise dava açamamalıdır.²⁵

23- Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, s. 795; Güler, s. 299

24- Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, s. 794-795

25- Güler, s. 299

Nitekim Yargıtay da bir kararında bu anlama gelebilecek bir cümle kullanmıştır. Buna göre "işyerinde veya işletmeye dahil işyerlerinde çalışan işçilerin, işveren sendikasının veya sendika üyesi olmayan işverenin veya işyerinde çalışan bir işçinin grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurması" gerekmektedir.²⁶

Akyiğit'e göre ise, grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurma hakkı, anılan işverenin herhangi bir işveren sendikasına üye olduğu hallerde de geçerlidir. Yasada da bunu engelleyecek bir anlatıma yer verilmemiştir.²⁷

İşveren, bir işveren sendikasına üye ise işveren sendikasının dava açma hakkı bulunduğu hem uygulamada hem öğretilerde kabul edilmektedir. Ancak doktrinde çok daha geniş bir yelpazenin çizildiği, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün de dava açabileceği belirtilmektedir. Hatta aynı işyerinde ve aynı işkolunda olmak şartıyla faaliyette bulunan diğer işçi sendikalarının da ilgili olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği tartışılmaktadır. Güler'e göre işveren üye ise artık kendisi, Bölge Çalışma Müdürlüğü ve diğer ilgili sendikalar "ilgili" kavramı içinde değerlendirilemez ve dava da açamazlar.²⁸

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 22.01.2015 tarihli bir kararında, "...Hükümde yer alan ilgililer kavramından anlaşılması gereken; grevden et-

kilenen işveren ve grevin uygulandığı işyerinde çalışan işçilerdir. Davacı şirketin dava tarihinden sonra 06.03.2014 tarihinde T.A.T.P. A.Ş'ye devredildiği görülmektedir. Bu durumda devralan şirkete dava bildirilerek, davaya devam edip etmeyeceği tespit edilerek davaya devam edilirse işin esası hakkında hüküm kurulması gerekirken ..." ²⁹ denilerek, davanın açıldığı tarihten sonra devir halinde dahi, yeni işverenin davaya devam edebileceği kabul edilmektedir.

b. Mahkemeye Başvuru

6356 sayılı STİSK m. 75/6'ya göre, ilgililerden biri mahkemeye başvurabilecek ve grevin sona erdirilmesini talep edebilecektir. Bu maddede belirtilen mahkemeye başvuru bir dava açma şeklinde yapılacaktır.

STİSK m. 75/6'ya göre, "bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Ancak yedinci ila on birinci bölümlerin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar için, görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir." hükmünden hareketle, dava görevli iş mahkemesinde açılacaktır.

Yetkili iş mahkemesinin tespiti ise STİSK m. 2/1-c hükümlerinden hareketle bulunacaktır.

B. GREVİN SONA ERDİRİLMESİYLE İLGİLİ HUKUKTA BOŞLUK SORUNU VE BOŞLUĞUN DOLDURULMASI

1. Boşluk Kavramı ve Türleri

Boşluk, en genel tanımı ile somut

26- 9HD, 15.09.2009, 2009/33838 E, 2009/27396 K. Özel arşiv

27- Akyiğit, Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi, s. 29

28- Güler, s. 299

29- 9HD, 22.01.2015, 2014/35096 E, 2015/1930 K. Özel arşiv

bir olaya uygulanacak kuralın olmayışı durumunu ifade eder. Boşluk kavramı Kanun boşluğu ve hukuk boşluğu olarak ortaya çıkmaktadır.³⁰

Aktaş'a göre boşluk, hem yazılı hukukta hem de örf-adet hukukunda pozitif hukukun, bir meseleyi düzenlemesi gerekirken kendi normatif düzenine aykırı olarak düzenlememiş olmasıdır.³¹

a. Kanun Boşluğu

Herhangi bir eylem, davranış veya ilişkinin çözümlenmesine yarayacak gerekli ve zorunlu nitelikte bir düzenlemenin eksikliği durumudur. Kanunda boşluğun bulunup bulunmadığı yorum yoluyla belirlenir.³²

Kanun boşluğu türlerinden kural içi boşlukta, Kanun koyucu belirli bir meseleye bir çözüm öngörmüş olduğu halde, bu çözümün somut olaya doğrudan uygulanması mümkün değildir. Burada kanun koyucu adil bir çözüm bulunabilmesi gayesiyle çözümü uygulayıcılara ve bilime bırakmıştır. Bu boşluk türünde hâkim takdir yetkisini kullanır. Kural dışı boşluk halinde ise; kanun koyucu bu boşlukları istemedi bırakmıştır. Kural içi boşlukların haricindeki diğer boşlukların tamamı kuraldışı boşluklardır. Bu boşluk türünde ise hâkim örf ve adet hukukuna müracaat eder.³³

30- YÜSEM, <http://www.yyu.edu.tr/abis/admin/dosya/3612/files/MedeniHukukDersNotuYUSEM.txt> Türk Medeni Hukuku Ders Notu, s. 2;

31- Aktaş, Sururi, "Pozitif Hukukta Boşluk Kavramı", EÜHFD, C. XIV, S.1-2 (2010), s. 9

32- Akipek, Jale / Akıntürk, Turgut / Ateş Karaman, Derya, Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, Onbirinci Bası, Beta Basım, İstanbul, 2014, s. 126; Öztan, Bilge, Medeni Hukukun Temel Kavramları, 39. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, s. 143;

33- Öztan, s. 146-147; YÜSEM, s. 2; Aktaş, s. 15-16

Gerçek boşluk, kanunda belirli bir hukuki meseleye ilişkin hiçbir hüküm öngörülmediği durumda söz konusudur. Buradaki boşluk hukuk sistematüğinden doğan boşluktur. Gerçek olmayan boşlukta ise; kanun koyucu tarafından bir hukuki düzenleme gerçekleştirilmiş olsa bile, bu düzenleme ihtiyaçları karşılar nitelikte değildir.³⁴

Açık boşluk, kanun koyucu tarafından o konuya ilişkin bir düzenleme yapılması beklenirken, uygulanabilir bir düzenleme yapılmadığının açıkça ortada olduğu durumda söz konusudur. Örtülü Boşluk ise, bir hükmün amacı ve kapsamı itibarıyla kanunun kapsamı dâhilinde olması gereken, ancak kanun koyucu tarafından ihmal edildiği bazı durumlarda söz konusu olan boşluktur.³⁵

b. Hukuk Boşluğu ve Boşluk Olarak Değerlendirilmeyen Durumlar

Hukuk boşluğu kanun boşluğundan daha kapsamlı bir kavramdır. Hâkimin önüne gelen olayın çözümüne ilişkin ne yazılı hukukta, ne de örf ve adet hukukunda bir hüküm yoksa bu durumda bir hukuk boşluğu söz konusudur. Bu durumda hâkim, medeni kanunun kendisine verdiği yetkiyle, hukuk oluşturacaktır. Yani o konuya ilişkin kural koyup onu uygulayacaktır.³⁶

Hukuk dışı alan kavramıyla ifade edilen hukukun ilgilenmediği; ahlak kuralları, oyun kuralları, teamüller, din kuralları ve benzeri kuralların

34- Akipek/ Akıntürk/ Ateş Karaman, s. 127; Öztan, s. 148-149; YÜSEM, s. 2; Aktaş, s. 19

35- Öztan, s. 149; YÜSEM, s. 3; Aktaş, s. 20-21

36- Öztan, s. 150; YÜSEM, s. 3

geçerli olduğu alan kastedilmektedir. Kanun koyucunun bir meseleye ilişkin olarak olumsuz bir çözüm isteği içerisinde olduğu, olumlu hükmün verilmesini istemediği hallerde kasıtlı susma söz konusudur.³⁷

2. Yorum Türleri ve Uygulama Yerleri

Hâkimin, önüne gelen çekişmeye kanunu uygulayabilmesi için, ilk olarak kanun içindeki hükümlerin gerçek anlamını ortaya çıkarması, yani kanunu yorumlaması gerekir. Yorum (tefsir), bir hukuk kuralının gerçek anlamını ve kapsamını belirlemek demektir. Kanunun yorumlanması, kanunun tümüne egemen olan ilke ve esaslara göre, belli bir kanun hükmünün ifade ettiği gerçek anlamın anlaşılması için yapılan bir faaliyettir. Kanunu yorumlayanlar, esas itibarıyla kanunun soyut ve genel mahiyetteki hükümlerini hayatın türlü olgularına uydurmak durumunda olan hakimlerdir. Ancak, kanunu uygulama durumunda olmayan kişi veya kurumlar tarafından da yorum yapılabilir.³⁸ Kanunu yorumlayanlara göre yorum üçe ayrılır.

Yasama yorumu yasama faaliyetini gerçekleştiren makamın, yapmış olduğu düzenlemeyi yorumlamak suretiyle, herkesin hükmü aynı şekilde anlamasını sağlamaya yönelik gerçekleştirdiği yorum olup bağlayıcı özelliğe sahiptir. 1924 Anayasası yasama organına yorumlama yetkisi tanımış 1961 ve 1982 Anayasaları bu yetkiyi tanımamıştır.³⁹

Bilimsel Yorum Hukuk bilimiyle uğraşanlar tarafından gerçekleştirilen yorumdur. Bu yorum türü bütün diğer bilimsel faaliyetler gibi, daha çok teorik nitelikte olup bağlayıcı özelliği yoktur. Bilimsel yorum, hukuk kurallarının daha kolay anlaşılması, pozitif hukukun gelişimi ve günün ihtiyaçlarına uydurulması açısından önemlidir.⁴⁰

Yargısal Yorum Mahkemeler ve hâkimler tarafından Kanunun somut bir olaya uygulanabilmesi için, olayın özellikleri dikkate alınarak yapılan yorumdur. Bu yorum, kural olarak diğer mahkemeleri, hatta yorumu gerçekleştiren hakimi dahi bağlamaz. Bu kuralın istisnası ise; Yargıtay'ın kanunun belirli bir maddesine içtihadı birleştirme kararı yoluyla verdiği anlam, bu içtihat değiştirilene kadar Yargıtay Kanununun 45. maddesi gereği Yargıtay Genel Kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelelerini bağlar.⁴¹

3. Yorum Yöntemleri (Metodları)

Bütün modern kanunlarda olduğu gibi Türk Medenî Kanununda da yorumlamada uygulanacak metotlar hakkında herhangi bir hüküm yoktur. Bu bakımdan hâkim, hukuk biliminden (doktrinden) yararlanarak yorumlamada uygulayacağı metodu kendisi seçecektir.⁴²

37- Öztan, s. 145; YÜSEM, s. 3; Aktaş, s. 9

38- Akapek/ Akınturk/ Ateş Karaman, s. 115; Öztan, s. 114;

39- Öztan, s. 139

40- Akapek/ Akınturk/ Ateş Karaman, s. 115; Öztan, s. 139

41- Akapek/ Akınturk/ Ateş Karaman, s. 115; Öztan, s. 139

42- Akapek/ Akınturk/ Ateş Karaman, s. 120

a. Sözel (Gramatikal)

Yorum Yöntemi

Kanunun sözü, onun yazılış biçimi, ifadesi ve kanunun amacını açığa çıkarmak için kullanılan işaretler demektir. Bu nedenle yorumlamada ilk hareket noktası, kanunun sözüdür ve ilk olarak kullanılacak olan yorum metodu sözel yorumdur. Bu metoda göre, Kanun, sözcüklerin gündelik ve özellikle hukuk dilindeki anlamlarından, yazılışın gramatikal analizinden, maddelerdeki cümlelerin sıralanış biçimlerinden ve noktalama işaretlerinden hareketle yorumlanır.⁴³

b. Mantıksal Yorum Yöntemi

Sözel yorumla Kanundan bir anlam çıkarılamadığı takdirde, kanun koyucunun iradesinin, mantık kurallarının yardımıyla yorumlanacak maddenin kanun içindeki yerinden, kanunun hangi kısım ve bölümünde düzenlenmiş olduğundan, kenar başlıklar arasındaki ayırımdan, maddeler arasındaki mantıksal ilişkilerden, kanunun sistematığı ve plânından ortaya çıkarılabileceği kabul edilir. Bu yöntem, yorumlama yapılırken kanun metinlerinden sonuç çıkarmayı mümkün kılacak bazı mantıksal düşüncü yöntemlerini de ileri sürer.⁴⁴

Bu yöntemlerden Zıt Kanıt Yöntemi kanunda belirli bir eylem, davranış veya ilişki hakkındaki düzenleme biçiminden, bunların tam aksi olup da kanunda düzenlenmemiş bulunan, yani hakkında hüküm bulunmayan bir eylem, davranış veya ilişkinin kanundaki düzenleniş biçiminin

tamamen aksi olan bir hükme tâbi tutulmak istendiği sonucunu çıkarılmaktadır.⁴⁵

Diğer bir düşüncü yöntemi olan Kanunun evleviyetle uygulanmasına, kavramın kolaylıkla anlaşılabilmesinde yardımcı olmak bakımından belki de, "kanunun haydi haydi uygulanması" da denilebilir. Kanunun evleviyetle uygulanması, belirli bir eylem, davranış veya ilişki hakkındaki kanun hükmünü veya bu hükümden çıkan ilişkiyi, bunların hemen hemen aynı olan, onlara çok benzeyen, fakat kanunda düzenlenmemiş bulunan bir eylem, davranış veya ilişkiye uygulamaktır. Bu faaliyet kıyasın (örnek-semenin) esasını oluşturur. Örneğin, Türk Borçlar Kanununun işverenin işçiyi korumak maksadıyla önlemler almasını öngören 417. maddesi, evleviyetle uygulama yöntemiyle ve haklı olarak istisna (eser) sözleşmelerine de uygulanabilir.⁴⁶

c. Amaçsal Yorum (gai, teleolojik)

Hâkim, kanunu amaçsal metotla yorumlarken diğer yorum metotlarının hepsinden yararlanabilir, fakat onlardan hiç birine bağlı kalmamalıdır. Zira amaçsal yorum metodunun özelliği, tartıcı ve eleştirici bir metot olmasıdır. Yani herhangi bir kanun hükmünden yorum yoluyla çeşitli anlamlar çıkarılabilen durumlarda, bu anlamlardan kanunun amacına ve korunması gereken menfaate en uygun olanının üstün tutulması gere-

43- Akıpek./ Akınturk/ Ateş Karaman, s.120-121

44- Akıpek./ Akınturk/ Ateş Karaman, s.120-121

45- Akıpek./ Akınturk/ Ateş Karaman, s.123; Öztan, s.158

46- Akıpek./ Akınturk/ Ateş Karaman, s.123; Öztan, s.157

kir. Kanun bu metotla yorumlanırken elde edilen sonucun, kanunun bütünüyle ve özellikle kanuna egemen olan ilkelerle ve hatta o devletin hukuk sistemi ve bu sistemin ana ilkeleriyle ahenk hâlinde olması gerektiği de göz önünde tutulmalıdır. Zira kanun hükümleri bir bütün oluşturur.⁴⁷

4. Genel Anlamda Kanun Boşluklarının Doldurulması

Türk Medenî Kanunu birinci maddesiyle, kanunun hayatın bütün olay ve olgularını düzenleyemeyeceğini kabul ederek, kanun boşluklarının nasıl doldurulması gerektiği hususunda direktifler vermektedir. Hâkim, yazılı kaynaklarda önünde bulunan anlaşmazlığı çözümlenmeye elverişli bir hüküm bulamazsa, bu konuda kendisine yardımcı olacak bir örf âdet hukuku kuralının mevcut olup olmadığını araştırarak, böyle bir kural bulursa o kuralı uygulayarak sorunu çözüme bağlayacaktır. Ancak, ülkemizde medenî hukukla ilgili örf ve âdet hukuk kuralı yok denilebilecek kadar az olduğundan, hâkim çoğu kez aradığı kuralı bulamayacak ve gerçek hukuk boşluğu karşısında kalacaktır. Bu durumda hâkime düşen görev, TMK m. 1 hükmü uyarınca bir hukuk kuralı oluşturarak anlaşmazlığı çözüme kavuşturmak olacaktır.⁴⁸

Hâkim hukuk kuralı oluşturma yetkisini kullanırken iki şekilde hareket edebilir; Ya kıyas yoluna başvurur, ya da kendisi bizzat bir hukuk kuralı koyar.

Kıyas (Örneksene), bir kanun hükmünün veya kanun hükmünde yer alan bir ilkenin benzer bir olaya uygulanması demektir. Bir kanun hükmünün kıyas yoluyla uygulanabilmesi için, her iki eylem, davranış veya ilişkinin tıpa tıp aynı olması gerekmez, az çok birbirine benzer mahiyetteki menfaat çatışmasına sebebiyet vermiş olması yeterlidir. Zaten kıyası kanunun evleviyetle uygulanmasından ayıran özellik de budur. Bazı hükümlerin kıyas yoluyla uygulanacağı bizzat kanun tarafından ifade edilmiştir. Örneğin, taşınır satışına ilişkin hükümler kıyas yoluyla taşınmaz satışına da uygulanır. (TBK m. 246)⁴⁹

Hukuk boşluklarını doldurmak için hâkimin başvuracağı bir diğer yol da, bizzat oluşturacağı bir hukuk kuralını uygulamaktır. Hâkim, bir hukuk kuralı oluşturabilmek için, her şeyden önce önüne gelmiş bulunan somut olaydan doğan menfaat çatışmalarının neler olduğunu ve bunlardan hangisinin daha fazla korunmaya lâyık bulunduğunu araştıracaktır.⁵⁰ Hâkim, bir hukuk kuralı oluştururken somut bir olaydan hareket edecektir, fakat oluşturduğu hukuk kuralının bu olaydan ayrı olarak, buna benzeyen bütün olaylarda da uygulanabilecek soyut ve genel mahiyet taşıması, doğru ve adil bir kural olması gerektiğini hiç bir zaman gözden uzak tutmamalıdır. Diğer bir ifadeyle hâkim, aynen bir kanun koyucunun izlediği yöntemeye uygun biçimde hareket etmelidir.⁵¹

49- Akapek, / Akınturk / Ateş Karaman, s. 132; Öztan, s. 156-157

50- Akapek, / Akınturk / Ateş Karaman, s. 133; Öztan, s. 156-157

51- Akapek, / Akınturk / Ateş Karaman, s. 134; Öztan, s. 156-157

47- Akapek, / Akınturk / Ateş Karaman, s. 124-125

48- Akapek, / Akınturk / Ateş Karaman, s. 128; Öztan, s. 153

5. İş Hukukunda Yorum ve Kanun Boşluklarının Doldurulması

a. İşçi Lehine Yorum İlkesi ve Amaçsal Yorum

İşçi lehine yorum ilkesi, iş ilişkilerini düzenleyen kuralların yeterli açıklık ve kesinlikten uzak, ikircikli bir anlatıma sahip olmaları halinde kuralın anlamının, işçinin çıkarına uygun olacak şekilde yorumlanmasıdır.⁵² Türk iş hukuku öğretisinde iş mevzuatı kurallarının açık olmayanlarının yorumlanması sırasında işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiği genellikle kabul edilmektedir.⁵³ Yargıtay içtihadı birleştirme kararına göre; Kanun koyucuya İş Kanunlarını kabul ettiren tarihi sebepler ve bunlar arasında zayıf olan işçiyi iktisadi durumu daha kuvvetli olan işverene karşı özel şekilde koruyarak sosyal dengeyi ve toplumun sükununu sağlama hedefi ve hukuk hükümlerinin yorumunda sözün, amacın ışığı altında anlaşıldırılması gerektiği gözönünde tutulunca, iş hukukuna ait hükümlerin yorumunda tereddüt halinde işçinin lehine olan hal şeklinin kabul edilmesi, iş hukukunun ana kurallarından olduğu sonucuna varılır.⁵⁴ Yargıtay işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiği görüşünü istikrarlı biçimde sürdürmektedir.⁵⁵

İşçi lehine yorum iş hukukuna özgü bir yorum yöntemi olmakla birlikte, bu her durumda geçerli ve mutlak bir yöntem olarak kabul edilemez. Kanun koyucu gerçek düşüncesini yansıtacak ifadeleri iyi seçemediği takdirde yasanın yorumlanması, gerçek anlamının belirlenmesi gerekecektir. Herhangi bir yoruma gerek olmayacak kadar açık bir iş yasası hükmünün işçi lehine yorumla kuralın sözüne aykırı sonuç doğuracak biçimde uygulanması mümkün değildir. Yorum yapan kişi yasaı bir kenara iterek, onun yerine kendi sübjektif çözümünü koyamaz.⁵⁶

Yine, iş hukuku bağımsız bir hukuk disiplini niteliği taşımakta olmasına rağmen, iş hukukunda da genel olarak hukukun klasik yorum esasları uygulanacaktır.⁵⁷ Türk Medeni Kanunu 1. madde uyarınca yasanın sözünden çıkan anlam, özünden (ruhundan) çıkan anlamla bağdaşmıyorsa kabul edilemez. Böyle bir durumda, yasa metnine verilecek anlamların içinde yasanın ruhuna uygun olanın araştırılması gerekir. Yasa hükmünün ruhunun araştırılması ise onun amacının belirlenmesini zorunlu kılar. Bu da iş hukukunda da amaçsal yorum yöntemine yer verildiği anlamına gelir. Yargıtay bir içtihadı birleştirme kararında da, yasanın ruhu ile amacı aynı anlamda kullanılmıştır.⁵⁸

52- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhit-tin/ Baysal Ulaş, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, s. 16-17

53- Süzek, Sarper, İş Hukuku Yenilenmiş 11. Baskı, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2015, s. 22; Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nürşen/ Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, 28. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 24-25; Aktay, A. Nizamettin / Arıcı, Kadir / Kaplan Senyen, Emine Tunçay, İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2013, s. 10; Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 16-17

54- İBK, 28.5.1958, 15/5, RG, 26.9.1958, S. 10017, Süzek, 11. Baskı, s. 22-23

55- 9HD, 8.5.2006, E. 2006/5938, K. 2006 /12950, Özel arşiv

56- Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 24. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2011, s. 22; Süzek, 11. Baskı, s. 22-23; Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 17

57- Çenberci, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1984, s. 67-71; Süzek, 11. Baskı, s. 23

58- Bu karara göre: "Kanunun hükmünün manasını tayin etmekte ilk esas, metnin meydana geldiği sözlerden çıkan manadır ve ancak bu şekilde metne verilmesi gereken mana, hükmün konulmasıyla güdülen gayeye aykırı neticeler doğuracak olduğu takdirde, lafızdan çıkan mana yerine, kanunun ruhundan çıkan manaya göre hüküm verilmesi gerekir." İBK, 27.0.1957, Oğuzman/Barlas, s. 51, dn. 58'den Akt: Süzek, 11. Baskı, s. 22

İş yasalarının yorumu gereği ortaya çıktığında da esas itibarıyla amaçsal yorum yöntemi uygulanmalıdır. Çünkü hukuk normları toplumsal yaşamın ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla öngörülmüşlerdir. Hukuk, bu toplumsal amaca ulaşabilmek için kabul edilmiş bir araçtır. Hukukçunun görevi hukuk kurallarını toplumsal amaçlarına en uygun bir biçimde yorumlamak ve uygulamaktır. Bu nedenle, yorum yapılırken doğru sonuca ulaşabilmek için iş yasası kuralının amacının araştırılması gerekir.⁵⁹

Amaçsal yorum yapılırken yasa koyucunun iş yasasını yaptığı tarihteki amacını bilmek, iradesini bulup çıkarmak olmamalıdır. Çünkü yasa hükmü bir kez meydana gelmekle yasa koyucunun iradesinden bağımsız, kendine özgü bir varlık kazanır. Bu nedenle, normun yorum yapılan zamanın ihtiyaçlarına en uygun olan anlamı yorumcu tarafından tercih edilmelidir.

Bu nedenle yorum yapılırken yasanın hazırlık çalışmalarına ihtiyatla yaklaşılmalıdır. Bununla beraber, unutulmamalıdır ki, bu olanak yasa hükmü ile sınırlıdır. Yasayı zamanın ihtiyaç ve koşullarına uydurmak gerekçesiyle, yasa hükmüne uymayan bir sonuca yorum yolu ile varmak da doğru değildir.⁶⁰

İş mevzuatı hükümlerinin yorumlanması gerektiğinde öncelikle amaçsal yoruma başvurulmalıdır. Ancak, iş mevzuatı kurallarının bir-

kısmı iş ilişkisinde güçsüz taraf olan işçinin korunması amacını izler. Bu tür kuralların yorumlandığında genel bir yorum yöntemi olan amaçsal yorum ile iş hukukuna özgü işçi lehine yorum yöntemi örtüşür.⁶¹

İş yasaları hükümleri yorumlanırken iş hukukunun genel amacı değil her normun somut amacı öncelikle göz önünde tutulmalıdır. Bu açıdan bakıldığında, bazı yasa hükümlerinde toplumsal yararlar çalışanların çıkarına üstün tutulmuş veya daha önce belirtilen hassas dengeleri gözetilen düzenlemeler öngörülmüş ya da bazı esnekliklerin getirilmesi amaçlanmış olabilir. Bu gibi hükümler söz konusu olduğunda işçi lehine yorum yönteminde ısrar etmek yorumlanacak normun amacına ters düşer. Bu durumda hakim, bir menfaatler değerlendirmesi yapmalı, iş hukuku kuralının hangi menfaate, ne ölçüde üstünlük tanıdığını araştırmalı, yorum yapılan zamanın toplumsal koşul ve ihtiyaçları çerçevesinde normun amacını belirlemelidir.⁶²

Amaçsal yorum yöntemi ile bir sonuca varılamıyor, iş yasası kuralının anlamı halen şüpheli kalmakta devam ediyorsa, bu takdirde işçi lehine yoruma başvurulmalıdır. Çünkü yorum yapılırken, tek tek normların amaçları kadar, normlar arasındaki amaçsal bütünlük de önem taşır. Bu nedenle, böyle bir durumda yorum yapılırken normlar arası amaçsal bütünlüğe en uygun olan yorum tarzı

59- Akipek, / Akınturk / Ateş Karaman, s. 134-135; Süzek, 11. Baskı, s. 23; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 18

60- Akipek, / Akınturk / Ateş Karaman, s. 124; Süzek, 11. Baskı, s. 23

61- Süzek, 11. Baskı, s. 25; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 17

62- Süzek, 11. Baskı, s. 25; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 17

tercih edilmelidir. Amaçsal bütünlük açısından bakıldığında, iş hukukunun yukarıda belirtilen işçiyi koruyucu genel amacı bu gibi durumlarda işçi lehine yorumu gerektirir.⁶³

Bunun gibi, işçinin korunması dışında iş hukukuna hakim olan bazı temel ilkeler vardır. Örneğin, çalışma hakkı, ücretin güvence altına alınması, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, iş güvencesi, sendika özgürlüğü, sendika içi demokrasi, toplu iş sözleşmesi özerkliği, çalışma barışının korunması vb. bunlar arasında sayılabilir. İş mevzuatının tümünden çıkarılabilen bu gibi temel ilkelerin yorum yapılırken duruma göre göz önünde tutulması uygun olur.⁶⁴

İş hukukunda yerine göre genişletici veya daraltıcı yoruma da başvurulabilir. İş yasası kuralının ruhuna (amacına) bakarak, lafzını genişleten veya lafzını daraltan, onu sınırlayan bir yorum yapılabilir. Aynı şekilde, iş mevzuatında yer alan istisnai ve sınırlayıcı hükümlerle, geçici hükümlerin dar yorumlanması gerekir. Öte yandan, yasanın kıyas, öncelikle ve mefhumu muhalif yoluyla yorumlanması yöntemleri iş hukukunda da geçerlidir.⁶⁵

b. İş Hukukunda Kanun Boşluklarının Doldurulması

aa. Genel Hükümlerin Uygulanması

İş yasalarında işçi-işveren ilişkilerini ilgilendiren tüm hususlar eksik-

siz bir biçimde düzenlenmiş değildir. Bu nedenle iş mevzuatında birçok konuda düzenleme boşlukları bulunmaktadır. İş hukuku sorunlarının öncelikle bu hukukun ilke ve kurallarıyla çözümlenmesi gerekir. Ancak, iş yasalarında boşluk bulunan hallerde genel hükümlere başvurulması zorunluluğu ortaya çıkar.⁶⁶

Toplu iş yasalarımızda boşluk bulunması durumunda genel hükümlere başvurulacağı 6356 sayılı STİSK m. 80/1 ve 80/2'de açıkça belirtilmiştir. STİSK 80/1. maddeye göre, Kuruluşlar hakkında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu ile 5253 sayılı Dernekler Kanununun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

STİSK 80/2. maddeye göre ise, Toplu iş sözleşmeleri hakkında, bu Kanunda hüküm olmayan hâllerde 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

İş Kanununda bu yönde açık bir düzenleme yer almamasına karşın, toplu iş yasaları bakımından geçerli olan bu esasın İş Kanunu açısından da genel kanun-özel kanun ilişkisi nedeniyle kabul edilmesi gerekir. Türk Medeni Kanunu 5. madde uyarınca da, "Bu Kanun ve Borçlar Kanununun genel nitelikteki hükümleri uygun düştüğü ölçüde özel hukuk ilişkilerine uygulanır". Yargıtay da bu konuda verdiği bir kararında, "daha özel nitelikte bulunan İş Kanununda bu uyumsuzluğu çözecek nitelikte kural bulunmadığı

63- Süzek, 11. Baskı, s. 25; Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 17

64- Süzek, 11. Baskı, s. 25

65- Süzek, 11. Baskı, s. 25

66- Süzek, 11. Baskı, s. 35

takdirde daha genel nitelikte bulunan Türk Borçlar Kanununun hükümlerince uyuşmazlığın" giderileceğini hükme bağlamıştır.⁶⁷

İş Mahkemeleri Kanunu 15. madde gereğince genel kanun-özel kanun ilişkisi İş Mahkemeleri Kanunu ile Hukuk Muhakemeleri Kanunu arasında da söz konusudur.

bb. Medeni Hukuk İlke ve Kurallarını İş Hukukuna Uyarlama Zorunluluğu

Öğretide iş yasalarında boşluk bulunan hallerde medeni hukuk ve borçlar hukuku ilke ve kurallarının iş hukukunun özel karakterine aykırı düşmediği ölçüde uygulanabileceği genel olarak kabul edilmektedir. Zaten Türk Medeni Kanunu 5. maddede genel hükümlerin ancak "uygun düştüğü ölçüde" özel hukuk ilişkilerine uygulanacağı hükme bağlanmıştır.⁶⁸

Aynı şekilde, 6356 sayılı STİSK 80/1 ve 80/2. maddelerinde de, bu yasalarda boşluk bulunan hallerde genel hükümlerin uygulanabilmesi, genel hükümlerin bu yasaya aykırı olmaması koşuluna bağlanmıştır. Boşluk bulunan hallerde genel hükümlerin uygulanabilmesinin ancak iş yasalarının amaç ve özelliklerine uygun düşmeleri halinde mümkündür.⁶⁹

İş hukuku özellikleriyle bağdaşmaması halinde, genel hükümlerin iş ilişkilerine uygulanamayacağı ka-

bul edilmektedir. Böyle bir durumda yargıç iş yasasındaki boşluğu doldururken genel hükümler uygulanması halinde varılacak sonuç iş hukukunun temel ilkelerine uygun bulunursa, bu hükümler aynen uygulanacaktır. Buna karşılık, medeni hukuk ve borçlar hukuku kurallarının ve araçlarının sorunu iş hukukunun ruhuna ve niteliğine uygun olarak çözümlenmekte yetersiz kaldığı durumlarda bir uyarlama zorunluluğu ortaya çıkar. Böyle bir durumda medeni hukuk ilke ve kuralları işçi-işveren ilişkilerine uygulanırken, aynen aktarılmayacak, iş hukukunun amaçlarına, gereklerine ve ilkelerine uygun biçimde yeniden tanımlanmaları gerekecektir.⁷⁰

Yargıtay da bazı kararlarında genel hükümleri iş ilişkilerine uygularken iş hukukunun özel niteliğine uygun uyarlama ve düzeltmeler yapmıştır. Örneğin, yüksek mahkemenin iş akdinin geçersizliğinin hukuki sonucuna ilişkin içtihadı birleştirme kararı bu niteliktedir.⁷¹

İş yasasında olaya uygulanacak bir kuralın bulunmaması, buna karşılık medeni hukuk veya borçlar hukukuna ilişkin ilke ya da kuralın iş ilişkisine uygulanmasının mümkün olmaması halinde bir örtülü veya gerçek olmayan yasa boşluğu ortaya çıkar. Hakim, iş ilişkilerinde de örtülü yasa boşluğunu doldururken, bir başka anlatımla uyarlama yaparken çok özgür ve keyfi davranmamalı

67- İBK, 24.12.1973, 4/6, 9HD, 16.2.1974, 5170/3653, Çenberci, 25'den Akt: Süzek, 11. Baskı, s. 35

68- Mollamahutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 70; Süzek, 11. Baskı, s. 37; Aktaş, s. 12

69- Mollamahutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 70; Eyrenci, 53-54. Şahlanan, 19-20'den Akt: Süzek, 11. Baskı, s. 37

70- Mollamahutoğlu, İşçinin Sorumluluğu 114 vd., 279 vd. Yenisey, La modification, 19 vd. Çenberci, 22. Narmanlıoğlu, 188-189. Kılıçoğlu, 47-48'den Akt: Süzek, 11. Baskı, s. 38

71- İBK, 18.6.1958, 20/9, RG, 30.9.1958, S. 10020'den Akt: Süzek, 11. Baskı, s. 38

tam tersine çok titiz davranmalıdır. Bu yönetime başvurulabilmesi için örtülü boşluğun koşulları gerçekten oluşmalı, bir uyarılma zorunluluğu ortaya çıkmış bulunmalıdır. Başka bir anlatımla, iş yasalarında boşluk bulunan hallerde genel hükümlerin aynen uygulanması iş hukukunun amacına, ruhuna ve niteliğine aykırı düşmemeli, son çare olarak boşluk doldurmaya gidilmelidir.⁷²

Boşluk doldurmak suretiyle hukuk oluşturulmasında hâkim, anayasa, hukukun genel ilkeleri, adalet ve hukuki güvenlik gerekleri, karşılaştırmalı hukuktaki durum, yargısal ve bilimsel içtihatlardan yararlanmalıdır. Yine, işçinin korunması, çalışma hakkı, ücretin güvencesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, iş güvencesi, sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi özerkliği, çalışma barışının korunması vb. temel esaslar örtülü boşluk doldurulurken göz önünde tutulmalıdır.⁷³

C. TARTIŞMALI KONULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

1. Sendika Üyeliğinden Ayrılma Kavramının Tartışılması

6356 sayılı STİSK m. 75/6'da bahsedilen "sendika üyeliğinden ayrılma" kavramı ile ilgili olarak öğretide ve Yargıtay kararlarında çeşitli görüşler bulunmaktadır.

İşçi sendikası üyeliğinin nasıl sona ereceği 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 19. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye

göre, çekilme, çıkarılma, yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılma ve işkolu değiştirme halinde üyelik sona erecektir. Ölüm hali maddede belirtilmemiş olmasına rağmen, bu halde de doğal olarak üyelik sona erecektir.

Ancak doktrinde STİSK m.75/6'da bahsedilen "sendika üyeliğinden ayrılma" konusunda bir görüşe göre bu ayrılma istifa hali ile sınırlı olup diğer halleri kapsamayacaktır.⁷⁴ Diğer bir kısım görüşe göre ise bu durum geniş olarak değerlendirilecek ve ayrılma; işçinin üyelikten çekilmesi, ihracı, ölümü, emeklilik ve işkolunun değiştirilmesi gibi tüm halleri kapsayacaktır.⁷⁵

Yargıtay da verdiği kararlarda "mahkemece sendikanın üye sayısının dörtte üçünün üyeliklerinin istifa, işkolu değiştirmesi, emeklilik, ölüm gibi sebeplerle sona ermesi gerekir." diyerek genişletici bir yorum tarzını benimsemiştir. Ayrıca cümleyi "gibi" ile de devam ettirmesi başka sona erme hallerinin de dahil edilebileceği anlamına gelmektedir.⁷⁶

Güler'e göre, burada istifa gibi sendikadan ayrılıp bir tercih ortaya koymak yerine üye sayısının azalması baz alınmaktadır. Sadece istifa eden işçilerin baz alınması da bir yol olarak kabul edilse de, burada amaçlanan hedef üye sayısının belli bir oranın altına düşmüş olmasıdır. Bu açıdan ayrılmanın işçinin iradesi ile olması veya başkaca sebeplerle olmasının bir önemi bulunmamaktadır.⁷⁷

74- Akyiğit, *Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi*, s. 21; Benzer görüş; Ekmekeçi, s. 238

75- Reisoğlu, s. 395; Güler, s. 297

76- 9HD, 15.09.2009, 2009/33838 E, 2009/27396 K. ve 9HD, 02.03.2010, 2010/6874 E, 2010/5636 K. Özel arşiv

77- Güler, s. 297

72- Süzek, 11. Baskı, s. 39-40

73- Süzek, *Düzenleme Boşlukları*, 136-137'den Akt: Süzek, 11. Baskı, s. 38

Kanaatimce, ayrılma iradi olmalıdır. İrade dışı ayrılmalar bu sayıda dikkate alınmamalıdır. Bu nedenle, "ayrılma" kavramı yorumlanırken lafzi yorumun yanında amaçsal yoruma da başvurmak gerekecektir. Buradaki amaç işçilere verilmiş olan grev hakkının etkili bir biçimde kullanılmasıdır. Bunun mefhumu muhalifinden çıkan sonuçta, amaç bu grev hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını engellemek olmalıdır. Bu düşünceden hareketle, ayrılma kavramı geniş yorumlanmamalıdır. Geniş yorumlanarak ölüm, işkolu değişikliği vb haller de ayrılma kavramı içerisinde kabul edilirse, grev hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını engellemek amacı zarar görecektir. Örneğin, greve tam destek veren ve fiilen katılan bir işçi grev gözcülüğü yaptığı sırada geçirdiği bir kaza nedeniyle ölse, bu işçinin ölümü nedeniyle sendika üyeliğinin son bulması halinde, bu üyeliğin son bulması ayrılma kavramı içinde değerlendirilecek midir? Yargıtay'ın bu konudaki kararına ve bir kısım yazarın görüşüne katılmak mümkün değildir.

Yine greve katılan bir işçinin işkolu, grevin devam ettiği süre içerisinde grevle ilgisi olmayan bir nedenle örneğin, kanun koyucu tarafından kanunla değiştirilse ve bu nedenle sendika üyeliği son bulsa, bu halde bu üyeliğin son bulması ayrılma kavramı içinde değerlendirilecek midir?

Kaldı ki, Yargıtay kararlarına göre, uygulanmakta olan grevin etkisiz hale gelip gelmediği de araştırılacağına göre burada ayrılma kavramını geniş yorumlamanın bir mantığı da kalmamaktadır.

Sendika üyeliğinden ayrılan $\frac{3}{4}$ oranındaki işçi greve katılmayarak bu hakkını kullanmaktadır. Buna karşılık $\frac{1}{4}$ oranındaki işçi de grev hakkını kullanmaktadır. Burada işçi lehine yorum yapma ilkesi uygulanabilecek midir veya nasıl uygulanacaktır? Her iki grup da işçi olduğu için birbirlerine korunması gereken hak bakımından üstünlük yok gibi görünmektedir. Fakat alınmış ve uygulanan grev kararı bulunmaktadır. Sendika üyeliğinden özellikle grevin uygulanmaması için ayrılmalar (sadece çekilmeler) $\frac{3}{4}$ sayısına ulaşırsa bu grup lehine, aksi halde $\frac{1}{4}$ lük grup lehine yorum yapılmalıdır düşüncesindeyim.

2. Grevin Etkisiz Hale Gelmesi Kavramının Tartışılması

6356 sayılı STİSK m. 75/6 şöyledir; "Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. ..." Madde gerekçesinde ise şöyle denilmektedir; "İşçi sendikasının veya işveren sendikasının tüzel kişiliğinin sona ermesi grev ve lokavtı sona erecek ve yetki belgesi hükümsüz kalacaktır. Ayrıca, yetki tespiti tarihindeki üye işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrılmaları halinde, iş mahkemesinin tespit kararı ile grev sona erecektir." Görüleceği üzere, madde metninde olsun, gerekçede olsun "grevin etkisiz hale gelmesi" kavramından hiç bahsedilmemektedir.

Fakat, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 51/4. maddesinin gerekçesinde; bu düzenleme ile grevin etkisiz kaldığı varsayılan durumlarda hakimin müdahalesiyle grevin sona erdirilmesi için sağlanmasının amaçlandığı ifade edilmiştir".⁷⁸

Akyiğit'e göre, Yasada sanki salt bu oranda üyenin ayrılması yeterli olacakmış gibi bir ifade varsa da, bu durum yanıltıcı ve anılan kurumun gerçek amacıyla da bağdaşmayacaktır. Bu yüzden de, mahkemenin yalnızca bununla yetinmemesi, ayrıca grevin gerçekten etkinliğini yitirip yitirmediğini de araştırması ve yitirdiği kanısına varırsa sona erdirmeye karar vermesi beklenir.⁷⁹

Tuncay'a göre de, her ne kadar madde metninde "grevin etkisiz kalması" unsuru yer almamış ise de sendikanın üye kaybı her zaman grevi etkisiz bırakacak bir durum olmadığından (çünkü greve katılmak için sendika üyesi olmak şart olmadığı gibi, az sayıda fakat kilit noktadaki işçilerin grev uygulaması grevi etkili kılabilir) sendikanın işyerinde 3/4 üye kaybı araştırmasıyla yetinmeyip grevin etkisiz kalıp kalmadığı da ayrıca araştırılmalıdır. Bu sonuç maddenin amacına daha uygun düşer.⁸⁰

Yargıtay'ın 2009 ve 2010 yıllarında verdiği kararlara göre; "... dava tarihi-

ne kadar üyelerin dörtte üçünün üyelikten ayrılıp ayrılmadığının saptanması, daha sonra üye sayısındaki bu azalmanın işletmede uygulanmakta olan grevi etkisiz hale getirip getirmediğinin araştırılması gerekir. Eğer üye sayısının dörtte üçünün üyelikten ayrılması grevi etkisiz kılmakta ise, uygulanmakta olan grevin sona erdirilmesine aksi durumda davanın reddine karar verilmelidir."

Güler, Yargıtay'ın bu görüşünü isabetsiz bulmakta ve şöyle demektedir; "... Yüksek Mahkeme açıkça hüküm olan yerlerde genişletme yaparak bir yorumlamada bulunamaz... Zaten maddenin getirilişindeki amaç bu kadar çok üyenin ayrılmış olmasının grevi etkisiz kıldığıdır. Hakimin ayrıca 'bu kadar çok işçinin ayrılması grevi etkisiz kılmış mıdır; yoksa kılmamış mıdır' şeklinde bir araştırma yapması kanunun ruhuna uymamaktadır. Kaldı ki bu kadar çok kişi ayrılmışsa zaten amaçlanan şey gerçekleşmiş demektir. Burada artık grevin etkisiz kılınıp kılınmadığının araştırılmasına gerek yoktur."⁸¹

Kanaatimce Yargıtay'ın bu görüşü isabetlidir. Çünkü, burada lafzi yorumla yetinilmesi hatalı sonuçlar doğurabilecektir. Bu nedenle amaçsal yorum yapılması uygundur. Sadece madde ile sınırlı kalınan bir amaçsal yorum değil, yukarıda da açıklandığı üzere, bütünsel olarak yapılacak bir amaçsal yorum ile varılan bir sonuç olmuştur. Bu nedenle yasanın bütününden hareketle yapılan yorumun uygun olduğu kanaatindeyim. So-

78- Bayer, Gerekçeleriyle Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara 1983, s. 119'dan Akt: Ekmekçi, s. 236

79- Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 796

80- Tuncay, A. Can, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirmesi 2009, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Türk Millî Komitesi, Kamu-İş Eğitim Yayını, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 2011, s. 278-279

81- Güler, s. 305; Aksi görüş Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 796

nuç olarak maddenin konuluşundaki amaç, üye sayısındaki bu azalmanın işyerinde/işletmede uygulanmakta olan grevi etkisiz hale getirmesi halinde grevin artık devam ettirilmeyip, sona erdirilmesidir. Bunun için grevin etkisinin araştırılması uygun olacaktır.

D. YETKİ BELGESİNİN ETKİLENDİĞİ DURUMLAR

1. İşçi Sendikasının Yetkisinin Düştüğü Haller

Toplu iş sözleşmesi, işçi ve işveren tarafların sürdürdükleri müzakereleri anlaşma ile sonlandırması ile ortaya çıkar. Hazırlanan toplu iş sözleşmesi metni taraflar arasında imzalanır. Toplu iş sözleşmesi için çağrıda bulunan taraf, imzalanan dört nüsha toplu iş sözleşmesinin iki tanesini görevli makama teslim eder. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa gönderir. (6356 sk m. 48/1)

Taraflar her defasında anlaşarak bu sonuca ulaşamayabilirler. Bu nedenle kanun koyucu 6356 sk m. 50'de arabuluculuk kurumunu düzenlemiştir. Arabuluculuk aşamasında da anlaşma sağlanamazsa, işçi sendikası toplu iş sözleşmesine ulaşabilmek için grev kararı alacak ve aldığı grev kararını uygulayacaktır. Ancak bazı hallerde işçi sendikası grev kararı alamayacak, aldığı grev kararını uygulayamayacak, aldığı grev kararı veya başlattığı grev uygulaması durdurulacak veya uygulamadan kaldırılacaktır.

6356 sayılı STİSK bu halleri şöylece sıralamıştır:

i. Taraflardan biri, yetki belgesinin

alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhâl görevli makama bildirilir. Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz. (m.46/1-2)

ii. Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhâl belirlenir ve taraflara bildirilir. İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer. (m. 47/1-2)

iii. Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği hâlde görüşmeye başlamazsa, toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse veya taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse ya da toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse, taraflardan biri uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer. (m. 49)

iv. STİSK m. 62'de grev ve lokavt yasaklarına giren işler ve yerler düzenlenmiştir. Bu işler ve yerlerde grev kararı alınmaz. Grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda, arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç iş

günü içinde uyumsuzluğu belirleyen bir tutanak düzenler ve uyumsuzluğun 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) Arabulucu tutanağının görevli makamca taraflara tebliğ edilmesini takiben altı iş günü içinde işçi sendikası veya diğer taraf Yüksek Hakem Kuruluna başvurarak toplu iş sözleşmesinin Kurul tarafından bağitlanmasını isteyebilecektir. İşçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetkisi düşecektir. (m. 51)

v. Grev kararının ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin altı işgünü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazı ile başvurarak "grev oylaması" istemeleri olasıdır. İşçiler, bu hakkı kullandıklarında görevli makam altı işgünü içinde grev oylamasını gerçekleştirecektir. Oylamaya katılan işçilerin salt çoğunluğu grevin yapılmamasına karar verirlerse, alınmış olan grev kararı artık uygulanamayacaktır. Kanununun 60. Maddesinin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya 51. Maddenin birinci fıkrasında belirtilen süre içinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır. (m. 61/3).

vi. Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise, Bakanlar Kurulu bu uyumsuzlukta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme kara-

rının yürürlüğe girmesi ile arabulucu aşaması başlar. Bu aşamada da uzlaşma sağlanamazsa taraflardan birisinin başvurusu üzerine Yüksek Hakem Kurulu toplu iş sözleşmesini karara bağlar. İşçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvuru yapmazsa işçi sendikasının yetkisi düşer. (m.63/3)

vii. Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde, grev ve alınmış bir karar varsa lokavt kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur. (m. 75/4)

Görüleceği üzere, STİSK işçi sendikasının yetki belgesinin hükümsüz hale geleceği halleri ayrı ayrı ve ayrıntılı şekilde sayarak belirtmiştir. Fakat m. 75/6'da belirtilen grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesi halinde işçi sendikasının yetki belgesinin durumu hakkında bir açıklama yapılmamıştır. Burada bir Kanun boşluğu oluşmuştur.

2. Grevin Mahkeme Kararıyla Kaldırılmasının

Yetki Belgesine Etkisi

Grevin mahkeme kararıyla sona erdiği hallerde, işçi sendikasının yetkisinin düşüp düşmeyeceği ve tarafların nasıl hareket edecekleri konusu, 2822 sayılı yasadaki gibi yine cevapsız bırakılmıştır. Bundan dolayı da tartışmaya açıktır.

Bir görüş, Kanunda özel bir hüküm yoksa, bu konuda tüm sistemin dayandığı esaslar göz önünde bulundurularak bir sonuca varılması gerekir. Üyeliğe bağlı ve sendikanın temsil gücü esasına dayalı bir sistem benimseyen

Kanunun (2822 sk.) hiçbir yerinde, sendikanın üye kaybının yetki belgesinin geçerliliği üzerinde ve toplu sözleşme prosedürünün yürütülmesi konusunda olumsuz bir etkisi olacağı düzenlenmemişken, bu (2822 sk. m. 51) maddede dörtte üç gibi yüksek bir oranda üye kaybının grevin sürdürülmesine engel olduğu hükme bağlanmıştır. Çünkü Kanun işyerinde tabanı kalmayan ve artık işyerindeki işçiler adına hareket etme gücünü yitiren bir sendikanın grev gibi önemli bir hakkı sürdürmesine izin vermemiştir. Buradan hareketle, işçileri temsil yeteneğini yitirdiği için grevi sürdürmesi mahkeme kararıyla engellenen bir işçi sendikasının, halen işçiler için toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesini kabul etmek evleviyetle mümkün değildir. Bu nedenle, böyle bir halde işçi sendikasının yetki belgesinin geçerliliğini yitirmesi gerekir.⁸²

Bu görüş bir Yargıtay kararında da benimsenmiştir.⁸³ Bu karara göre, "işyerinde grev uygulama kararı alan sendikanın işyerindeki üyelerini kaybettığı açıktır. Burada önemli olan sendikanın artık işyerinde işçiler adına hareket gücünün ortadan kalkmış olmasıdır. Davalı sendikanın işyerinde grevi uygulama olanağı kalmamış olmakla, grevin kaldırılmasına karar verilmesi gerekir."

Sur'a göre, grevin kaldırılması yetki belgesini etkilemez; zira farklı olsaydı yasada belirtilirdi. Sendikanın

yetkisinin düşeceği haller TSGLK'nun hükümlerinde yer almaktadır.⁸⁴

Bir başka görüş tarafından ise tarafların makul bir süre görüştükten sonra, anlaşmaya varamazlarsa YHK'na başvurmaları önerilmektedir.⁸⁵ Kanaatimizce grevin etkisini yitirmesine ve dörtte üç gibi yüksek bir oranda üye kaybına uğrayan işçi sendikasının işçiler adına etkili bir toplu pazarlık gücünü yitirmiş olacağı gözönüne alındığında, bir süre daha görüşmek zaman kaybindan ve belki de işçilerin hak kaybindan başka bir şey olmayacaktır.

Akyiğit'e göre ise, isabetli olanı, bu konuda şu veya bu yönde yasal bir tercihin ortaya konulması olup, bu gözden kaçırılmıştır.⁸⁶

Grevin mahkeme tarafından sona erdirilmesiyle işçilerin iş sözleşmelerinin askıda olma hali ortadan kalkacak, işçiler çalışmaya başlayacaklar, işverenin de ücret ödeme yükümlülüğü yeniden başlayacaktır.

Mahkeme kararı ile grevin sona erdirilmesi halinde işçi sendikası ne yapacaktır? İşçi sendikasının yetkisinin düştüğü kabul edildiğinde, Sendikanın yapabileceği tek şey işyerinde yeniden çoğunluğu sağlamak için örgütlenme çalışmalarına başlamak olacaktır. Bu tarz kabulün sonuçları ağırdır, çünkü işçiler yeni bir toplu iş sözleşmesine ulaşamayacaklar, dolayısıyla hak ve menfaatleri zarar görecektir. Ayrıca, üyeliği devam eden

82- Ekmekçi, s. 242-243

83- 9HD, 2.11.1998, 1998/15964 E, 1998/15467 K. Kılıçoğlu, Mustafa, Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, s. 611

84- Sur, Melda, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, TISK Yayın No: 299, Dumat Ofset, Ankara, 2009, s. 249

85- Güler, s. 303

86- Akyiğit, Toplu İş Hukuku, s. 797

ve greve katılmaya devam eden dörtte bir işçinin sadece azınlığa düştükleri gerekçesiyle haklarını kaybetmeleri de düşündürücüdür.

İşçi sendikasının üyelerinin dörtte üçünü toplu iş sözleşme görüşmeleri sürecinde, uyuşmazlık sürecinde, grev oylaması sürecinde veya grev ertelenmesi sürecinde kaybettiğini varsayalım. Bu hallerde işçi sendikasının "işçiler adına hareket etme gücünün kalmadığı" söylenememekte ve dolayısıyla işçilerin toplu iş sözleşmesine erişimlerinin önu de kesilmemektedir. Yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, bu tür hallerde işçi sendikasının önünde bir yol daha bulunmaktadır. Bu yol işçi sendikasının Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilmesidir. Aksi halde yetkisi düşecektir.

Mahkeme kararı ile grevin sona erdirilmesi halinde ise Kanun, işçi sendikasının yetkisinin düştüğünü söylememiştir. İşçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetkisi düşer de dememiştir. Mahkeme kararı ile grevin sona erdirilmesi halinde sendika ve özellikle işçiler aleyhine olacak bir sonuca varmak adil olmayacaktır.

Kanaatimce burada bulunan açık Kanun boşluğunun hakim tarafından doldurulması gerekir. Hakim bu boşluğu doldururken iş hukukuna egemen olan genel ilkeleri de göz önünde bulundurmak suretiyle, amaçsal bir yorum yapmalı ve kıyas yoluna da başvurarak boşluğu doldurmalıdır. Verilecek kararlar da işçilerin en az zarar görecekleri bir sonuca ulaşılmalıdır.

SONUÇ

Yukarıda ayrıntılı olarak tartışıldığı üzere, sendika üyeliğinden ayrılma

konusunda yanlış yorumlamaya açık bir düzenleme mevcuttur. Kanaatimce, Kanun Koyucu işçi sendikası üyeliğinden ayrılma kavramına açıklık getirmeli ve grevin sona erdirilmesi amacıyla üyelikten çekilmelerin dikkate alınacağı bir düzenleme yapmalıdır. Ayrıca, mahkeme konu hakkında kararını verirken, ilgili işçi sendikası üyeliğinden ayrılma ile ilgili olarak, ayrılmanın iradi olup olmadığını dikkate almalı ve irade dışı ayrılmalar bu sayıya dikkate alınmamalıdır.

Yine, yukarıda ayrıntılı olarak tartışıldığı üzere, işçi sendikası üyeliğinden ayrılan $\frac{3}{4}$ oranındaki üyenin bu sayıyı mı dikkate alınmalıdır yoksa grevin gerçekten etkinliğini yitirip yitirmediği mi araştırılmalıdır? Kanun Koyucu bu konuda da bir açıklık getirmeli ve $\frac{3}{4}$ oranındaki üyenin sendikadan çekilmesi ile grevin etkisini yitirmesi koşullarını yasa metninde birlikte düzenlemelidir.

Ayrıca, grevin mahkeme kararıyla sona erdiği hallerde, işçi sendikasının yetkisinin düşüp düşmeyeceği ve tarafların nasıl hareket edecekleri konusunun cevapsız bırakıldığına yukarıda değinilmiştir. Kanaatimce, grevin mahkeme kararıyla sona erdiği hallerde, işçi sendikasının yetki belgesinin durumunun ne olacağı konusundaki tartışmaların sona erdirilmesi bakımından, Kanun koyucu tarafından bir düzenleme yapılarak Kanundaki bu boşluk ortadan kaldırılmalıdır. Bu düzenleme yapılırken, tarafların anlaşmaları ihtimaline binaen, uygun bir süre sonuna kadar işçi sendikasının Yüksek Hakem Kuruluna başvurması, aksi halde yetki belgesinin hükümsüz kalacağı yönünde olmalıdır.

KAYNAKÇA

- AKİPEK, Jale / AKINTURK, Turgut / ATEŞ KARAMAN, Derya, *Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, onbirinci baskı, Beta Basım, İstanbul, 2014.*
- AKTAŞ, Sururi, "Pozitif Hukukta Boşluk Kavramı", *EÜHFD, C. XIV, S. 1-2 (2010)*
- AKTAY, A. Nizamettin / ARICI, Kadir / KAPLAN SENYEN, Emine Tuncay, *İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2013. (6. Baskı)*
- AKTAY, A. Nizamettin, *Toplu İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015. (Toplu İş Hukuku)*
- AKYİĞİT, Ercan, *Sendikaların Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi, Ankara, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan TÜHİS Yayını, 1998*
- AKYİĞİT, Ercan, *Toplu İş Hukuku El Kitabı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2015. (Toplu İş Hukuku)*
- ÇELİK, Nuri, CANIKLIOĞLU, Nurşen, CANBOLAT, Talat, *İş Hukuku Dersleri, 28. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015*
- ÇELİK, Nuri, *İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 24. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2011*
- ÇENBERCİ, Mustafa, *İş Kanunu Şerhi, Beşinci Baskı, Olgaç Matbaası, Ankara, 1984*
- EKMEKÇİ, Ömer, *Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sona Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi, Legal YKİ Dergisi Aralık 2006*
- GEREK, H. Nüvit, *6356 Sayılı Kanununun Grev Ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25 Sayı: 1-2 Mayıs - Ağustos - Kasım 2013*
- GÜLER, Şerafettin, "Sendikaların Üye Kaybı Sebebiyle Yasal Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesi", <http://calismatoplum.org/sayi30/guler.pdf>, S: 291-306, Erişim: 03.03.2016
- KILIÇOĞLU, Mustafa, *Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007*
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL Ulaş, *İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014.(6. Baskı)*
- NARMANLIOĞLU, Ünal, *Grev, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1990*
- NARMANLIOĞLU, Ünal, *İş Hukuku Toplu İş İlişkileri, 2. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013. (Toplu İş Hukuku)*
- ÖZTAN, Bilge, *Medeni Hukukun Temel Kavramları, 39. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014*
- REİSOĞLU, Seza, *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, Ayyıldız Matbaası, 1986*
- SUR, Melda, *İş Hukuku Toplu İlişkiler, 5. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2015.*
- SUR, Melda, *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, TİSK Yayın No: 299, Dumat Ofset, Ankara, 2009.*
- SÜMER, Haluk Hadi, *İş Hukuku Uygulamaları, 5. Baskı, Mimoza Yayınları, Ankara, 2015.*
- SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku Yenilenmiş 11. Baskı, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2015*
- TUNCAY, A. Can / SAVAŞ KUTSAL, Burcu, *Toplu İş Hukuku, 4. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2015. (Toplu İş Hukuku)*
- TUNCAY, A. Can, *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirmesi 2009, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Türk Milli Komitesi, Kamu-İş Eğitim Yayını, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 2011.*
- TUNÇOMAĞ, Kenan / CENTEL, Tankut, *İş Hukukunun Esasları, 7 Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015*
- YÜSEM TÜRK MEDENİ HUKUKU DERS NOTU
<http://www.yyu.edu.tr/abis/admin/dosya/3612/files/MedeniHukukDersNotuYUSEM.txt>