

Sendikanın Üye Kaybı Sebebiyle Yasal Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesi

Şerafettin GÜLER*

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2009/33838

Karar No : 2009/27396

Karar Tarihi: 15.09.2009

ÖZÜ: Grevin ilan edildiği tarihte işletmede çalışan sendika üyesi işçilerin dörtte üçünün üyelikten ayrılması nedeniyle uygulanmakta olan grev etkisiz hale gelmişse, grevin sona erdirilmesine karar verilmelidir.

KARAR: Dava, 2822 sayılı Yasanın 51. maddesinin son fıkrası uyarınca grevin sona erdirilmesi istemine ilişkindir. Davacı ... A.Ş.'nin 05/12/2007 tarihinde gerçekleştirilen ihaleyle grev uygulamasına konu işyerleri de dahil şirketin iktisadi bütünlüğünün Tasarruf Mevduat Sigorta Fonu'ndan ihale sonucu küllen devir alındığını ve yeniden yapılandırıldığını, işletme kapsamında Merkez Gazete'de işyerleri ile diğer işyerlerinin birleştirilerek yeni bir işletme oluşturulduğunu, bu işletmeye dahil Beşiktaş ve Küçükçekmece/İstanbul ve Beştepe/Ankara adreslerinde kurulu işyerleri ile ilgili olarak davalı sendikanın Merkez A.Ş. ile toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yürüttüğünü, görüşmelerin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine davalı sendika tarafından grev kararı alınıp 13/02/2009 tarihinde uygulanmaya başladığını, bu süreçte davalı sendika üyesi işçilerin dörtte üçünden fazlasının üyelikten istifa ettiğini, greve katılan işçilerinde Merkez ve bağlı işyerlerinde çalışan işçiler değil, "Merkez Gazete" işçileri olduğunu, grev uygulanan işyerlerinde çalışan işçilerin hiçbirinin greve iştirak etmediğini belirterek grevin ihtiyati tedbir kararı ile durdurulmasına, 2822 sayılı Kanunun 51/4 maddesi uyarınca grevin sona erdirilmesine, sendikanın aldığı yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı sendika, grev kararının işletmeye dahil tüm işyerleri için alınıp uygulamaya konulduğunu, grevin uygulanmaya konulduğu tarihten sonra sendika üyeliğinden istifa eden işçi bulunmadığını, grevin uygulanmaya başladığı tarih esas alınarak üye sayısının dörtte üçünün azalıp azalmadığının tespitinin gerektiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

* TÜHİS (Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası) Baş Uzman

Mahkemece grevin uygulandığı tarihte işyerindeki sendika üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrılmış olduğundan grevin sona erdirilmesine, kararın kesinleşmesine kadar grevin durdurulmasına ve 2822 sayılı Yasanın 51/son maddesi gereğince karar özetinin ilanına karar verilmiştir.

Davalı sendika, 10.05.2007 başvuru tarihi itibarıyla işletmeye dahil işyerlerinde çalışan 96 üyelerinin bulunduğunu, bu sayının dörtte üçünün 72 olduğunu, üyelikten istifa eden 6 işçinin grev kararı alınmadan tekrar sendikaya üye olduğu, grevin uygulanmaya başlandığı tarihte 68 işçinin üyelikten ayrıldığını, bu sayının başvuru tarihindeki üye sayısının dörtte üçünden az olduğunu, kaldı ki, grevin uygulanmaya başlandığı tarihten sonra grev uygulanan işyerlerinde çalışıp sendika üyesi olan ve halen üyelikleri devam eden işçilerin bulunduğunu ve bu üyeliklerinde üye sayısında nazara alınması gerektiğini belirterek kararı temyiz etmiştir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 51. maddesinin son fıkrasında "Grevi uygulayan sendikanın, bu grevin uygulandığı işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için 15. maddeye göre yetkili mahkemeye başvurabilir" şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Bununla grevin etkisiz kaldığı kabul edilen durumlarda mahkeme kararı ile sona erdirilmesi amaçlanmaktadır. Bunun için 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, 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 ve mahkemece sendikanın üye sayısının dörtte üçünün üyeliklerinin istifa, işkolu değiştirmesi, emeklilik, ölüm gibi sebeplerle sona ermesi gerekir. En önemlisi grevin ilan tarihinde işletmede çalışan sendika üyesi işçilerin dörtte üçünün üyelikten ayrılması durumunda uygulanmakta olan grevin etkisiz kalıp kalmadığının araştırılması, etkisiz kaldığı sonucuna varılır ise uygulanmakta olan grevin sona erdirilmesine karar verilmelidir.

Somut olayda davalı sendika tarafından işletme toplu iş sözleşmesi için verilen yetki belgesinde işletmeye dahil olduğu belirtilen Beşiktaş/İstanbul, Küçükçekmece/İstanbul ve Beşevler/Ankara adresindeki işyerleri için 05.12.2008 tarihinde grev kararı alındığı, grev kararının aynı gün işyerlerinde ilan edildiği, 16.12.2008 tarihinde de işletmeye dahil anılan işyerlerinde grevin 13.02.2009 tarihinde uygulanmasına karar verildiği ve uygulanmaya başlandığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Bu durumda öncelikle grevin işletmeye dahil işyerlerinde ilan edildiği tarihte davalı sendikanın işletmede çalışan üye sayısının tespit edilip bu tarihten grevin sona erdirilmesinin talep edildiği 18.02.2009 dava tarihine 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.

Eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.09.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

GİRİŞ

2822 sayılı Kanununun 25. maddesine göre “İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir” hükmü bulunmaktadır. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere grev geçici bir süre uygulanan amaç maddesi ile sınırlandırılmış bir uygulamadır. Keza grev işi durdurma özelliği taşır. Aynı zamanda grev toplu bir harekettir. Ve en nihayet grev hesaplı bir iş durdurmadır.¹

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

İşyerinde veya işletmede yetkili sendikaca grev kararı alınıp ilan edildikten sonra bu işyerinde çalışan işçilerce bir grev oylaması talebi ve bu oylamanın sonucu ile işçi sendikasının almış olduğu grev kararına işçiler katılmakta veyahut karşı çıktıklarını ve kabul etmediklerini oyları ile belli etmektedirler. Grev kararı akabinde uygulamaya geçilmeyi önlemek açısından grev oylaması bir fren görevi görmektedir. Bu bir bakıma işçi sendikasının üyeleri tarafından bir daha düşünmeye sevk edilmesi olarak da değerlendirilebilir. Ancak kanun koyucu bu düzenlemeden sonra dahi işçilerin 2822 sayılı Kanununun 51. maddesinin son fıkrası ile uygulanmakta olan bir grevi dahi sonlandırabilmelerine olanak sağlamıştır. Ancak uygulanmakta olan bu

¹ Ahmet Makal, **Grev: Kuramlar ve Uluslar arası Farklılıklar**, Ankara, V Yayınları, 1987, s.9.

grevin sonlanabilmesi için bazı şartların yerine gelmesi ve buna uygun adımların atılması gerekmektedir. Bu incelememizde önce olayın teorik yönü daha sonra ise Yargıtay kararı incelenerek; bu kararın katılıp katılmadığımız yönleri irdelenecektir.

I. Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesinin Koşulları

a) Yetkili İşçi Sendikasıncı Alınmış Yasal Bir Grev Kararı Bulunmalıdır

Bilindiği üzere Toplu iş sözleşmesi “hizmet akdinin yapılması, muhtevası, sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir. Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir.” Dolayısıyla taraflar toplu iş sözleşmesi bağtılamak üzere yasal süreci başlatıp sona erdirmiş olmaları gerekmektedir. Bu süreç de bir çok aşamadan oluşmaktadır.

Toplu pazarlık; hazırlık aşaması, yetki ve çağrı, toplu görüşme, çıkar uyuşmazlığı ve barışçı çözüm aşaması (arabuluculuk), toplu iş mücadelesi (grev ve lokavt), toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve uygulanması ile bu uygulamadan doğan uyuşmazlıkların (hak uyuşmazlıkları) tümünü içeren ve süreklilik arz eden bir süreçtir. İşte bu sürecin toplu iş mücadelesine kadar olan kısmı tüketilmiş bir başka ifade ile geçilmiş olmalıdır. İşçi sendikasının usulüne uygun olarak yetki tespiti, yetki belgesi aldıktan sonra işverene veya işveren üye ise işveren sendikasına çağrı yaptığı, kanuni süre içinde yer gün tespit tutanağı tutulduğu, ilk toplantının yapılarak müzakerelere başlandığı, 60 günlük süre içinde anlaşma sağlanamaması (bilindiği gibi taraflar 30 gün geçtikten sonra dahi anlaşma umudu olmadığı gerekçesi ile veya başka saiklerle 60 günü beklemeden arabulucu tayini isteyebilmektedirler. O takdirde 60 günlük sürenin geçmesi beklenmez, atanan arabulucu tıpkı 60. gün sonunda atanan arabulucu gibi görevini yapıp raporunu görevli makama teslim eder) üzerine arabulucu atandığı ve arabuluculuk aşamasında dahi bir anlaşma sağlanmaması halinde işçi sendikasının toplu iş mücadelesi aşamasına geçtiği kabul edilmektedir. Bir başka ifade ile yasada arabuluculuk çalışması zorunlu bir aşama olarak düzenlenmiş ve grevin yasal olabilmesi için tarafların uzlaşmaya yönelik arabuluculuk girişiminin yasal prosedüre uygun olarak yapılmış ve sonuçta başarısız kalmış olması gerekmektedir.²

2822/35. maddenin girişinde “Kanuni bir grevin bir işyerinde uygulanabilmesi” şeklinde bir açıklama ile madde kaleme alınmıştır. Demek ki her

² Ekrem Serim, **Türk İş Hukukunda Zorunlu Tahkim**, Ankara, Kamu – İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:

5, Sayı: 3, Turhan Esener’ e Armağan Baskısı, 2000, s.587.

şeyden önce “kanuni bir grev kararı alınmış” olmalıdır. 2822/25. maddesinin ikinci fıkrasında “kanuni grev” kavramına değinilmiştir. Buna göre “ 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.” Özellikle belirtmek gerekir ki kanuni grev için “menfaat uyuşmazlığı” özellikle belirtilmiştir. Keza 2822/25/II de belirtildiği gibi “..... işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla.....” greve başvurabileceklerdir. Dolayısıyla amaç yönünden bir sınırlamaya gidilmiştir. Yine 2822/25/II son fıkrasındaki hükmün de gerçekleşmiş olması gerekir. “... Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan.....” cümlesi ile 2822 sayılı Kanunda belirtilen tüm süre ve süreçlere uyulmuş olması zorunludur. Buna göre kanuni grev için; Uyuşmazlığın barışçı yolla çözümü hususunda gerekli teşebbüsün yapılmış olması, yetkili işçi sendikası tarafından grev kararı alınması, grev kararının alınmasında sürelere uyulması, grev kararının zamanında tevdi edilmesi ve grev kararının uygulanmasında sürelere uyulması gerekir.³

Türk hukukunda hukuka uygun (ya da meşru) 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 hukuka aykırı (yasa dışı) bir grev olarak kabul edilir.⁴ Yasal (hukuka

³ Kemal Oğuzman, **Toplu İş Uyuşmazlığının Grev ve Lokavta Çözülmesi**, Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri, Ankara, Çimento Müstahsilileri İşverenleri Sendikası Yayını, 1991, s.43.

⁴ Anayasa Mahkemesine 1967 yılında yapılan bir başvuruda toplu iş sözleşmesinin tarafı işçiler de olabilir şeklindeydi. Ancak Anayasa Mahkemesi verdiği kararda toplu sözleşme yapma hakkını tanıırken işçilerden bahsetmesine rağmen özel kanunun bu hakkı işçi teşekkülüne hasretmesinin Anayasaya aykırı olmadığına karar vermiştir. Söz konusu karara göre “İlk önce şunu düşünmelidir ki, grev hakkı nitelikçe işçilere teker teker tanınabilecek bir hak değildir. Çünkü grev dahî toplu sözleşme gibi işçiler yönünden bir toplumun ortada bulunmasını zorunlu kılar. Bundan başka, grevin amacına uygun biçimde etkili olabilmesi, bunun ancak ve ancak güçlü bir kuruluşça kararlaştırılmış olmasına ve desteklenmesine bağlıdır; başka deyimle bu koşul, gerçekleşmedikçe grev etkisiz kalır ve hiç bir işe yaramayan bir davranış niteliği gösterir. Böyle grevlerden işçilerin yararına olacak bir takım sonuçlar değil, bunun tam tersine işçinin zararına olacak bir takım sonuçlar doğabilir ki bu da, hiç bir zaman grevi etkili bir sosyal denge aracı olarak kabul etmekle Anayasa koyucunun güttüğü ereğe uygun görülemez” Anayasa Mahkemesi Kararı Esas No: 1963/337; Karar No: 1967/31; (Çevrimiçi) <http://www.anayasa.gov.tr/>, 20 Nisan 2009; Ayrıca karar hakkında yorum için Bkz. Kemal Oğuzman, **Hukuki Yönden İşçi – İşveren İlişkileri**, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 3455, İstanbul, 4. Baskı, s.19-22, ve Algun Çifter, “Yasal Grev ve Unsurları,” (Çevrimiçi)

<http://www.iticu.edu.tr/kutuphane/dergi/d5/m00070.pdf>, 20 Nisan 2009.

uygun) 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.⁵

2822/ 27. maddesine göre “Bir veya birden çok işyerinde veya bir işletmede, bu yerlere ilişkin 21 inci maddedeki uyuşmazlığın çözülmediğini 23 üncü madde uyarınca belirten tutanağın tebliğinden itibaren altı işgünü geçmeden grev kararı alınmaz.

Birinci fıkrada öngörülen sürenin geçmesinden sonra kanuni grev kararı altı işgünü içinde uyuşmazlığın tarafı işçi sendikasıyla alınabilir. Bu süre içinde grev kararı alınmazsa veya grev yasaklarında Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.” Bu sürelerle uyulmadan alınan bir grev kararı üzerine yapılacak grev kanun dışı olacaktır. Ayrıca, kanuna göre, altı işgünü içinde grev kararının alınmaması veya grev yasaklarında Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmaması halinde yetki belgesinin de hükmü kalmayacak, başka bir deyişle, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma hakkı düşecektir.

2822 sayılı Kanununun 28. maddesine göre “27. maddesi uyarınca alınan grev ve lokavt kararları, karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve kararın birer örneği görevli makama tevdi edilir. Grev ve lokavt kararı işyerinde veya işyerlerinde kararı alan tarafça derhal ilan edilir.” Belirtmek gerekir ki 2822 sayılı Kanununun 37.maddesine grev ve lokavta başlama, grev kararının notere tevdiinden itibaren değil, fakat kararın noter tarafından karşı tarafa tebliğinden itibaren hesaplanacaktır. Grev ve lokavt kararının birer örneği görevli makama tevdi edilecek, ayrıca işyerinde veya işyerlerinde kararı alan tarafça derhal ilan edilecektir.⁶

b) Yasal Grevin Uygulamaya Taşınmış Olması Gerekir

2822 sayılı Kanununun 51. maddesinin son fıkrasına göre “.. grevin uygulandığı işyerindeki” ibaresi ile işçi sendikasının almış olduğu grev kararını uygulamaya koymuş olması gerekmektedir. Bir başka ifade ile 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 51/son fıkra hükmü uygulama imkanı bulunacaktır.

c) Belli Miktarda İşçinin Sendika Üyeliğinden Ayrılmış Olması Gerekir

Kanunun açık lafzından da anlaşıldığı üzere işyerinde veya işletmede grev uygulayan sendikanın üyelerinden 3/4'ünün sendikalarından “ayrılmış” olmaları gerekir. Bu durum uygulanmakta olan bir grevin mahkeme kararıyla sona

⁵ Ercan Akyiğit, **Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi**, Ankara, Metin Kutal'a Armağan TÜHİS Yayını, 1998, ss. 13-14.

⁶ Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, Ankara, Ayyıldız Matbaası, 1986, s.279.

erdirilmesi için en önemli olgudur. Şayet bu oranda işçi sendikasıyla ayrılmamışsa grevin mahkeme kararıyla durdurulmasına imkân bulunmamaktadır. Burada birkaç noktanın açıklığı kavuşturulması gerekmektedir.

i) İşçi sendikası üyeliğinin nasıl sona ereceği 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak doktrinde bir kısım yazarlar bu çekilmenin istifa şekli ile sınırlı olduğu diğer halleri kapsamadığını⁷ belirtirken bir kısmı ise bu durumun geniş olarak değerlendirilmesi gerektiğini ve ayrılmanın; işçinin üyelikten çekilmesi, ihracı, ölümü, emeklilik ve işkolunun değiştirilmesi gibi tüm halleri kapsadığını belirtmişlerdir.⁸ Bize göre de ayrılma kavramı ile ifade edilen halin geniş yorumlanması gerektirir. Nitekim incelediğimiz kararda yüksek Mahkeme de “.. istifa, işkolu değiştirilmesi, emeklilik ve ölüm gibi” diyerek bu geniş yorumu benimsediği anlaşılmaktadır. Cümleyi “gibi” ile de devam ettirmesi başka sona erme hallerinin de dahil edilebileceğini açıkça belirtmiştir. 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 kanımca amaçlanan hedef üye sayısının belli bir oranın altına düşmüş olmasıdır. Bu açıdan ayrılmanın işçinin iradesi ile olması veya başkaca sebeplerle olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Önemli olan Kanunda belirtilen sayıda işçinin ayrılmış olmasıdır. Tabii işçinin ayrılmasında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda belirtilen bir aylık sürenin göz önünde bulundurulması gerekir.⁹

ii) Üzerinde durulması gereken ikinci nokta hangi tarihlerdeki işçilerin baz alınıp bir kıyaslama yapılması gerektiğidir. Bilindiği üzere işçi sendikaları önce yetki tespiti yaptırmakta ardından itiraz olmaz veya olursa bunun sonucunda da bir yetki belgesi almaktadırlar. Toplu iş hukukunun en önemli belgesi yetkidir. Dolayısıyla yetkinin alındığı tarihteki işçi sayısının baz alınması gerektiği ileri sürülebilir.¹⁰ Bir başka görüş ise ilk baz alınacak tarih olarak grevin fiilen başladığı tarihin esas alınması gerektiğidir.¹¹ Ancak Yüksek mahkeme daha önce farklı kararlar vermiş olsa da incelediğimiz kararda “ ... Bu durumda öncelikle grevin işletmeye dahil işyerlerinde **ilan edildiği tarihte** davalı sendikanın işletmede çalışan üye sayısının tespit edilip bu tarihten grevin sona erdirilmesinin talep edildiği 18.02.2009 dava tarihine kadar üyelerin dörtte üçünün üyelikten ayrılıp ayrılmadığının saptanması

⁷ Akyiğit, **A.g.e.**, s.21. Aynı görüşte; Ömer Ekmekçi, **Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sona Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi**, *Legal YKİ Dergisi* Aralık 2006, s.238.

⁸ Reisoğlu, **A.g.e.**, s.395.,

⁹ Bu yönde bir Yargıtay Kararı için Bkz. T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Esas No: 2005/13188; Karar No: 2005/15420; Karar Tarihi: 02.05.2005 **Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları 2005-2007**, Kamu – İş Yayını, Ankara, 2008, s.1034.

¹⁰ Bu görüş için Bkz. Ekmekçi, **Karar İncelemesi**, s.239. Aynı görüşte Melda Sur, **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2008, s.443.

¹¹ Akyiğit, **A.g.e.**, s.26.,

...” gerektiğini belirterek ilk baz alınacak tarihin grevin işyerinde ilan edildiği tarih olması gerektiğini belirtmiştir. Nitekim Grev Oylaması için 275 sayılı Kanun döneminde hangi tarihin baz alınacağına dair bir açıklık olmadığı için çeşitli ihtimaller ileri sürülmüş ancak 2822 sayılı Kanunun kabulü ile grevin işyerinde ilan edildiği tarihin esas alınacağı belirtilerek yerinde bir düzenleme yapılmıştır. Bu açıdan incelemekte olduğumuz Yargıtay kararındaki bu tespitin yerinde olduğunu söylemek gerekir. İlk baz alınan tarih grevin işyerinde ilan edildiği tarih olarak alındığı zaman yapılması gereken ikinci işlem uygulamaya konan grevden sonra grevin sona erdirilmesi için yapılan talep tarihi arasında ki ayrılmaların saptanmasıdır.

iii) Bir başka nokta ise işletme sözleşmelerinin nasıl ele alınacağıdır. Bize göre işletme sözleşmeleri bir bütün olarak değerlendirilmeli ve grevin ilan edildiği tarihte ki işçi sayısının işletmedeki tüm işçileri kapsamı gerektiğidir. Nitekim Yargıtay da incelemekte olduğumuz kararda “işletmede çalışan üye sayısının” diyerek bu doğrultuda görüş belirtmiştir. İşletme kapsamına giren işyerlerinin bir kısmında grev yasağının olmasının bir önemi bulunmamaktadır.¹²

d) Mahkemeye Başvuru

Belli sayıda işçinin grevi uygulayan işçi sendikasıyla ayrılması tek başına grevi durdurmaz. Bu noktada Kanunda belirtildiği üzere “ilgililer” den birinin başvuruda bulunması gerekir. Burada ilgilinin kim veya kimler olacağı konusunun açıklığa kavuşturulması gerekir. Her şeyden önce grevi uygulayan işçi sendikasının 3/4 oranında üye kaybı olduğunu düşünen işçi veya işçiler böyle bir başvuruda bulunabilirler. Bu işçilerin grevi uygulayan sendikaya üye olmaları veya olmamaları yahut bir başka sendikaya üye olmalarının bir önemi bulunmamaktadır. Grev uygulanan işyerinin işçisi olmaları kafidir.

İkinci ilgili grup işverendir. İşyerinde grev uygulanan işveren ilgili olarak dava açabilir. Ancak işveren bir işveren sendikasına üye ise kanımızca dava açamaz. 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 açabilmesine olanak olmadığını düşünüyoruz.¹³ Nitekim incelemekte olduğumuz Yargıtay kararında da bu anlama gelebilecek bir cümle bulunmaktadır. 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. Son olarak da işveren üye ise işveren sendikasının dava açma hakkı bulunmaktadır.

Ancak doktrinde çok daha geniş bir yelpazenin çizildiği Bölge Çalışma

¹² Aynı görüşte, Ekmekçi, **Karar İncelemesi**, s.240, Karşı görüş, Akyiğit, **A.g.e.**, s. 27.

¹³ Karşı görüş Akyiğit, **A.g.e.**, s.29.

Müdürlüğü'nün de dava açabileceği belirtilmektedir.¹⁴ Hatta aynı işyerinde ve aynı işkolunda olmak şartıyla faaliyette bulunan diğer işçi sendikalarının da ilgili olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği tartışılmaktadır. Bize göre işveren üye ise artık kendisi, Bölge Çalışma Müdürlüğü ve diğer ilgili sendikalar “ilgili” kavramı içinde değerlendirilemez ve dava da açamazlar.

II. Grevin Mahkeme Kararıyla Kaldırılmasının Yetki Belgesine Etkisi

İncelemekte olduğumuz Yargıtay kararının dayanağını oluşturan 2822 sayılı Kanun'un 51. maddesinin son fıkrasında belli sayıda işçinin ayrılmasının greve etkisi düzenlenmiş olmakla beraber sonrasında ne olacağına dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Grev kararının mahkeme kararıyla sona erdirilmesinden sonra yetki belgesinin ne olacağına dair herhangi bir düzenlemeye yer verilmediği gibi bu durumda yetki belgesinin ne kadar süreceği yahut toplu iş sözleşmesinin nasıl imzalanacağına dair de bir hüküm bulunmamaktadır. İncelemenin bu noktasında hem bir kıyas yapacağız hem de 2822 sayılı Kanunun sistematüğünü göz önüne alarak sonuçta bir çözüm yolu önereceğiz.

Öncelikle belirtmek gerekir ki ³/₄ oranında işçinin ayrılması ve grevin kaldırılmasından sonra yetki belgesinin düşeceğini ileri süren görüşe katılmadığımızı belirtmek isteriz.¹⁵ Esasen 2822 sayılı Kanun'un bir çok maddesinde hangi durumlarda yetki belgesinin düşeceğine dair hükümler bulunmaktadır. Şayet kanun koyucu burada böyle bir şey murad etmiş olsaydı onu da buraya derc ederdi. 2822 sayılı Kanununa hakim olan temel düşünce bir an önce toplu iş sözleşmesini imzalamak. Bunun için özellikle sürelerle uyma ve belli süreler içinde belli adımları atıp toplu iş sözleşmesini sonuçlandırmak gerekmektedir.

Halen yürürlükte olan 2822 sayılı Kanuna göre toplu sözleşme yapmak isteyen işçi sendikaları öncelikle kurulu buldukları işkolunda çalışan işçilerin %10 nu üye yapması gerekmektedir. Ardından toplu sözleşme imzalamak istediği işyeri veya işletmede çalışan işçilerin de yarısından bir fazlasını üye yapması gerekmektedir. Bu iki şart birlikte gerçekleştikten sonra işçi sendikası yetki belgesi alır ve buna dayanarak karşı tarafla toplu sözleşme müzakerelerine başlar. Amaç bir an önce toplu iş sözleşmesi akdetmektir. Bunun için sistem ya anlaşma yolu ile, yahut Yüksek Hakem Kurulu kararı ile yahut da grev yoluyla sorunun çözülmesini öngörmüştür. Tüm bu süreçlerde işçi sendikasının yetkisinin düşmediği kabul edilmektedir. Nitekim hangi durumlarda işçi sendikasının yetkisinin hükümsüz olacağı madde madde sayılmıştır. Bunlar:

¹⁴ Akyiğit, **A.g.e.**, s.28.

¹⁵ Ekmekçi, **Karar İncelemesi**, s.244. Karşı Görüş; Melda Sur, **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006**, Toplu İş İlişkileri, Ankara, TİSK Yayın No: 299. s.250.

a) 2822 sayılı Kanun'un "Toplu görüşmeye çağrı" başlıklı 17. maddesine göre "yetki belgesini alan işçi sendikası, yetki belgesini aldığı tarihten itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi derhal görevli makama bildirilir. Bu süre içinde çağrı yapılmazsa, **yetki belgesinin hükmü kalmaz.**"

b) 2822 sayılı Kanun'un "Toplu görüşmenin başlaması" başlıklı 19. maddesinin son fıkrasına göre " Çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde toplu görüşmeye çağrıyı yapan taraf gelmez ve toplu görüşmeye başlanmazsa çağrıyı yapan **tarafın yetkisi düşer.**"

c) 2822 sayılı Kanun'un "Kanun grev ve kanuni lokavt kararı" başlıklı 27. maddesinin ikinci fıkrasına göre "Birinci fıkrada öngörülen sürenin geçmesinden sonra kanuni grev kararı altı işgünü içinde uyuşmazlığın tarafı işçi sendikası alınabilir. Bu süre içinde grev kararı alınmazsa veya grev yasaklarında Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmazsa **yetki belgesinin hükmü kalmaz.**" Bir başka ifade ile toplu müzakerelerin uyuşmazlık ile neticelenmesinden sonra arabuluculuk faaliyetinin de uyuşmazlık ile neticelenmesi ve arabulucunun raporunun tebliğ edilmesi gerekir. Arabulucu raporu tebliğ edildikten sonra işçi sendikasının altı işgünü beklemesi gerekmektedir. Bu süre geçtikten sonra ikinci altı işgünü içinde de grev kararı alması gerekir.

d) 2822 sayılı Kanun'un "Grev oylamasının sonucu" başlıklı 36. maddesinin üçüncü fıkrasına göre "Grev oylaması sonucunda işçiler **grevin uygulanmamasına** karar verilerse ve uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikası, oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren onbeş gün içinde karşı tarafla anlaşmaya varamazsa veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa, **yetki belgesinin hükmü kalmaz.**" Burada da grev oylaması sonucunda hayır çıkması durumunda işçilerin on beş günlük müzakerenin sonunda toplu iş sözleşmesiz kalmamaları için toplu iş sözleşmesinin YHK'na bağlanması öngörülmektedir.

e) 2822 sayılı Kanun'un "Grev ve lokavtın başlaması" başlıklı 37. maddesinin ikinci fıkrasına göre " Karşı tarafa tebliğ edilmek üzere süresi içinde notere ve görevli makama tevdi edilmeyen grev ve lokavt kararları uygulanamaz. Bildirilen günde başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulanmaya konulmamışsa **yetki belgesinin hükmü kalmaz.**"

2822 sayılı kanun incelendiği zaman yukarıda sayılan durumlarda yetki belgesinin düşeceği hüküm altına alınmıştır. Yetkisi olmayan sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma imkanı bulunmamaktadır. (2822 sayılı Kanun'un 16. maddesinin ikinci fıkrasında ayrı bir hüküm düzenlenmiştir.) Ancak 2822 sayılı Kanun'un 51. maddesinin son fıkrasında $\frac{3}{4}$ oranında üye kaybı olmasına rağmen yetkinin

düŖeceđine dair herhangi bir hüküm getirilmemiŖtir. Burada bir açık olduğunu kabul etmek gerekir. Bu durum için nasıl bir çözüm bulunacağı konusunda 275 sayılı Kanun dönemindeki grev oylaması müessesesini baz alarak bir tahlil yapacak ve çözüm önerisi sunacağız.

Bilindiği üzere 1963 yılında kabul edilen 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 22. maddesi “grev oylamasını” düzenlemiŖti. 275 sayılı TİSGLK'nun yürürlükte olduğu dönemde grev oylamasında hayır çıkması durumunda ne olacağı konusunda doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüŖtü. Çünkü bu dönemde yürürlükte olan 275 sayılı TİSGLK'nda grev oylamasında “hayır” çıkması durumunda ne olacağı konusunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiŖti. Bundan dolayı doktrinde çoğunluk işçi sendikasının yetkisinin bir süre daha devam edeceğini belirtmiŖtir. Doktrinde bu görüşü savunanlara göre “... grev oylaması ile grevin önlenmesine rağmen, tarafların toplu sözleşme yapma yetkisinin devam ettiğini, yani aralarında anlaşarak bir sözleşme imzalamaları halinde, bunun bu kanun (275 sayılı TİSGLK) anlamında bir toplu iş sözleşmesi olduğunun kabulü gerekir.”¹⁶ Aynı doğrultuda bir başka görüşe göre ise grev oylamasına katılan işçilerin çoğunluğu greve hayır demiŖse o işyerinde artık grev uygulanmayacak, alınmış olan grev kararı da ortadan kalkacaktır. Bu durumda grev oylamasını kaybeden işçi sendikasının toplu sözleşme yapma yetkisinin devam edeceğini kabul etmek gerekir.¹⁷

Ancak doktrinde bir başka görüş ise işçi sendikasının grev oylamasını kaybetmesi yahut başka bir ifade ile grev oylamasında hayır çıkması durumunda yetki belgesinin hükmünün kalmayacağı yönündedir. Bu görüşü savunanlar 2822 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeyi dahi yeterli bulmamışlardır. Buna göre “2822 sayılı Kanunla getirilen bu düzenleme ile eskiden mevcut olan boşluk doldurulmuş olmakla birlikte, bize göre yeterli bir çözüm sağlanmış değildir. Kanımızca, grev oylamasında grevin yapılmamasına karar verilmesi halinde toplu sözleşme yapma yetkisinin derhal düŖeceđi yolunda bir hüküm getirilmesi daha uygun olurdu. Kanunun öngördüğu çözüm, her Ŗeyden önce, grev gücü kalmayan bir sendikaya toplu sözleşme yetkisinin tanınması ve işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını tam olarak koruduğu kuşkulu olan bir toplu iş sözleşmesinin kabulü anlamındadır.”¹⁸

¹⁶ Reisoğlu, **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Ŗerhi (1971)**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1971, s. 299.

¹⁷ Turhan Esener, **İş Hukuku**, 2.bs. Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 374, 1975, s.563.

¹⁸ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 22. Bası, İstanbul, Beta Yayını, 2009, s.625. Aynı yönde Kenan Tunçomağ, **İş Hukuku**, Cilt II İstanbul, Hukuk Fakültesi Yayın No: 609, 1980, s. 291., Tunçomağ'a göre “.. grev oylamasında işçilerin yarıdan çoğunun grevin uygulanmaması yönünde oy kullanmaları halinde, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin de kendiliğinden düŖeceđini savunan görüŖtür.” Aynı yönde, Ali Rıza Okur, **Grev Oylaması**, İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, S.2, İstanbul, 1975, s. 209,

Doktrinde bu iki görüşten de farklı olarak grev oylamasının işçi sendikasının greve yetkili olup olmadığını belirten bir karar olmadığı yönündedir. Bu görüşe göre “Grev oylaması, belirli bir sendikanın bundan böyle toplu sözleşme ve grev yapma yetkisinin devam edip etmeyeceğini kesin olarak belirleyen bir nevi güven oylaması mahiyetinde görülemez. Belirli bir safhaya gelindiğinde sendikanın ortaya koyduğu grev yapılması kararını fiili işçi topluluğunun benimsememesinin sadece o safhada tasarlanan grev için sonuç doğurduğu, bu durumda işçi teşekkülünün yetkisini kullanmaya devam edebileceği ve şayet toplu sözleşme yapılmayarak tekrar grev safhasına gelinirse, aynı teşekkülün yeniden grev kararı alabileceğidir.”¹⁹ Yargıtay ise 275 sayılı TİSGLK döneminde grev oylamasında “hayır” çıkması durumunda işçi sendikasının yetkisinin “makul bir süre”²⁰ daha devam edeceği yönünde görüş ortaya koymuştur.

Görüldüğü üzere 275 sayılı Kanun döneminde grev oylamasında hayır çıkması durumunda işçi sendikasının yetkisinin devam edeceği yönünde bir görüş ortaya çıkmıştır. Nitekim Yargıtay da “Makul süre” ile işçi sendikasının yetkisinin devam edeceğini kabul etmiştir. 275 sayılı Kanun dönemindeki bu belirsizlik 2822 sayılı Kanun ile giderilmiştir. Buna göre grev oylamasında hayır çıkması durumunda işçi sendikasının önündeki en son çözüm yolu Yüksek Hakem Kuruludur. Böylece işçi sendikasının elinden grev gücü alınmış olsa bile işçilerin toplu iş sözleşmesiz kalmaması için bir çözüm yolu bulunmuştur.

Bu noktada bir paralellik kurarak önemli ölçüde üye kaybı yaşayan ve bir bakıma taban desteğini yitiren bir sendikanın yetkisi düşmeli midir? Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre: “Toplu iş sözleşmesi imzalayabilmek için en büyük silahı olan grevi uygulama şansını ve olanağını yitiren bir işçi sendikasının yetki belgesinin geçerliliğini hala sürdürmesinde Kanun koyucu bir yarar görmemiştir.”²¹ Bu konunun başlığında da belirttiğimiz gibi yetkinin düştüğü haller Kanun da açıkça tadad edildiğine göre ve böyle bir düzenlemeye 2822 sayılı Kanunun 51/son fıkrasında yer verilmediğine göre yetki belgesi düşmeyecektir. Burada tıpkı 275 sayılı Kanun döneminde grev oylaması düzenlemesindeki gibi bir açıklık olduğunu düşünmekteyiz. Kanun koyucunun bu noktayı mutlaka açıklığa kavuşturması gerekir. Yahut Yargıtay yetki konusunda bir görüş belirtmesi gerekir. Örneğin yetki belgesinin hükmünün belli bir süre devam edeceği yönünde karar verebilir. Ancak nihai çözümün Kanunda yapılacak bir ekleme ile bu durumda toplu iş

Aynı yönde, Algun Çifter, Grev Oylaması, **Kenan Tunçomağ’a Armağan**, İstanbul, Beta Yayını, 1997, s.95.

¹⁹ Fehim Üçışık, **Grev Oylaması Düzenlemesi ve Düşündürdükleri**, İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi İktisadi ve Ticari İlimler Dergisi, Sayı 1’den ayrı basım, İstanbul, 1977. s.14-15.

²⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 27.12.1978, E. 78/2374, K. 78/2465. Ayşe Ünal, **Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye’de Grev Oylaması**, Bursa, 1993, s.63.

²¹ Ekmekçi, **Karar İncelemesi**, s.243.

sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulunca bağtlanacağına dair bir hüküm konulmasıdır. Tıpkı 2822 sayılı Kanunda grev oylaması için getirilen yöntem burada da kullanılabilir. Bir başka ifade ile $\frac{3}{4}$ üye kaybının tespiti ve grevin sona erdirilmesi için Mahkeme kararının kesinleşmesinden sonra Makul bir süre görüşme ardından Yüksek Hakem Kuruluna başvurunun düzenlenmesi yerinde bir uygulama olacaktır.

Üzerinde durulması ve açıklığa kavuşturulması gereken son bir nokta ise Yargıtay kararında belirtilen “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” ifadeleridir. Bize göre Mahkemelerin yapacağı tek şey grevin ilan edildiği tarihteki işçi sayısı baz alarak başvurunun yapıldığı tarihteki işçi sayısını da tespit ederek $\frac{3}{4}$ oranında üyenin ayrıldığını tespit etmek ve ilgililerden birinin başvurusu üzerine grevin sona erdirilmesi için karar vermektir. Doktrinde de $\frac{3}{4}$ 'ün yanı sıra grevin etkisiz kılınıp kılınmadığının araştırılması gerektiği yönünde görüşler ileri sürülmüştür. Oğuzman'a göre “Bu hükümlerle, etkisiz ve anlamsız kaldığı anlaşılan grevlerin sürdürülmesi önlenmek istenmiştir. Binaenaleyh hâkim, başvurma şartının gerçekleşmesinden başka, durumun grevi etkisizleştirip etkisizleştirmedini de araştırmalıdır”²²

Bize göre Yasanın getirilişindeki amaç $\frac{3}{4}$ oranında işçinin ayrılması durumunda zaten grevin etkisiz kalacağı anlamına gelecektir. Bir de ayrıca bu ayrılışın grevi etkisiz kılıp kılmadığının araştırılması yerinde bir uygulama olmayacaktır. Faraza $\frac{3}{4}$ sayısında işçi sendikadan ayrıldı ama çok küçük bir işçi grubu buna rağmen üyeliği sürdürmekte ve greve de devam etmektedir. Bu takdirde ayrılan ve mahkemeye başvuran bu kadar büyük bir çoğunluğun hakkı ne olacak? Hakimin sadece Kanunu uygulaması yerinde olacaktır. Ancak boşluk bulunması durumunda yoruma gitmesi gerekir. Yoksa hükümden ne dediği anlaşılıyorsa bir de şu gerçekleşmelidir demeye gerek yoktur. Örneğin Kanunda ilgililer ifadesi ile ne kastedildiğini açıklığa kavuşturması, yahut hangi tarihteki işçi sayısının baz alınacağını açıklığa kavuşturması yerinde tespitlerdir. Ancak $\frac{3}{4}$ sayısında işçi ayrılmış olmasına rağmen bir de grevin etkisiz kalıp kalmadığının araştırılmasına bize göre Kanun cevaz vermemiştir. Bu yönüyle Yargıtay kararının isabetli olmadığını düşünmekteyiz.

²² Kemal Oğuzman, **Hukuki Yönden İşçi – İşveren İlişkileri**, s.248. Bu konuda farklı bir öneri için Bkz. Akyığıt, **A.g.e.**, s.31. Akyığıt'e göre “Bizce isabetli olanı, yasa koyucunun bir an evvel anılan hükmü değiştirmesi ve bunu yaparken de grevin sona erdirilmesi için sendika üyeliğinden ayrılmayla uğraşmaksızın, mahkemenin grevin gerçekten etkisini yitirdiği hallerde grevin sona ereceği yönünde karar vereceğinin açıkça hükme bağlanmasıdır.”

SONUÇ YERİNE BİR DEĞERLENDİRME VE BİR ÇÖZÜM ÖNERİSİ

İncelemeye çalıştığımız Yargıtay kararında üzerinde durulması gereken çok önemli noktalar bulunmaktadır.

1) Yargıtay kararında üzerinde durulması gereken ilk önemli konu sendikadan “ayrılma” konusunun açıklığa kavuşturulmuş olmasıdır. Doktrinde ileri sürülen geniş yorumlama ilkesi Yüksek Mahkemece de benimsenmiştir. Böylece istifa, ihraç, ölüm, emeklilik ve işkolunu değiştirme gibi nedenlerden herhangi birisi ile işçinin üyeliği sona ererse bu ayrılış tarzı $\frac{3}{4}$ oranı hesaplanırken dikkate alınacaktır. Yüksek Mahkemenin bu tespitine katılıyor ve yerinde buluyoruz. Bu yönü ile Yüksek Mahkemece isabetli bir değerlendirme yapılmıştır.

2) İkinci önemli nokta ise nazara alınacak işçiler için hangi tarihin başlangıç olarak alınacağıdır. Bu konuda da Yargıtay’ın grevin işyerinde ilan edildiği tarihi baz alması bizce de isabetli ve yerindedir. Nitekim grev oylamasında da bu tarih baz alınmaktadır. Hatta 275 sayılı Kanun döneminde grev oylaması için hangi tarihin baz alınacağı tartışmalı iken 2822 ile bu tarih belirlenmiştir. İncelediğimiz 2822 sayılı Kanunu 51/son fıkrasında da hangi tarihin baz alınacağına dair herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla Yargıtay’ın grevin ilan edildiği tarihteki işçi sayısının baz alınması ve davanın açıldığı tarihteki işçi sayısının dikkate alınması gerektiği yönündeki kararına katılıyor ve kararı bu yönü ile de isabetli buluyoruz.

3) Bir başka önemli nokta ise bu iş için kimin dava açacağı konusudur. Bu konuda geniş bir yorumlama yapanlar olmasına rağmen bize göre Yargıtay kararında dile getirilen kişi ya da kişiler yeterli ve yerindedir. Bir başka ifade ile bu konuda tek bir işçi başvuracağı gibi bir grup işçi de başvuru yapabilir. Keza işveren yahut işveren üye ise işveren sendikası “ilgili” olarak dava açabilir. İşverenin, işveren sendikasına üye olması halinde de dava açabileceği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü’ nün de dava açabileceği yönündeki görüşe katılmamaktayız. Nitekim Yargıtay da tek tek sayarak bu yöndeki görüşünü ortaya koymuştur. Bu yönüyle Yüksek Mahkemece isabetli bir değerlendirme yapılmıştır.

4) Yargıtay kararında değinilmemiş olmakla beraber $\frac{3}{4}$ sayısı kadar işçinin istifa etmesi halinde yetki belgesinin hükmünün ne olacağı konusu da oldukça önemlidir. Bize göre burada bir boşluk bulunmaktadır. Ancak yetki belgesinin düşeceğini savunmak mümkün değildir. Her ne kadar bu kadar çok işçinin ayrılmış olması bir taban yokluğuna, sendikanın işyerindeki destekten yoksun kalmasına ve grev gibi önemli bir mücadele aracının elinden alınması sonucunu doğuruyorsa da yetki yine de düşmeyecektir. Çünkü 2822 sayılı Kanunda yetkinin hangi hallerde düşeceği tek tek sayılmıştır. Böyle bir düzenlemeye bu maddede yer verilmemiştir. Kaldı ki Kanun koyucu grev gibi önemli bir mücadele aracının işçi sendikasının elinden alınmasını bir noksanlık olarak değerlendirseydi grev oylamasında “hayır” çıkması durumunda da yetkinin hükümsüz kalacağını belirtirdi. Tam aksine grev

oylamasında “hayır” çıkması durumunda yetki belgesi düşmemekte; belli bir süre müzakere ve en nihayet anlaşma olmazsa toplu iş sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulunca çözülmesi öngörülmektedir. Yargıtay kararında bu konuda herhangi bir değerlendirme yapılmamış olmakla beraber bize göre yetki belgesinin akıbeti hakkında Kanun koyucunun bir düzenlemeye gitmesi gerekmektedir.

5) Yargıtay kararında dile getirilen “... 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” ifadelerine ise katılmamakta ve bu yönüyle kararı isabetsiz bulmaktayız. Belirtmek gerekir ki Yüksek Mahkeme açıkça hüküm olan yerlerde genişletme yaparak bir yorumlamada bulunamaz. Bize göre 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. Bu yönüyle Yüksek Mahkemenin kararına katılmamaktayız.

6) Son olarak üzerinde durulması gereken konu grev kaldırılmışsa ne olacak sorusuna bir çözüm yolu önermek olacaktır. Toplu sözleşmenin her aşamasında amaç bir an önce toplu iş sözleşmesini imzalamaktır. Bu müzakere döneminde olabilir, arabulucu döneminde olabilir, grev kararının alındığı bir dönemde olabilir yahut ta grev uygulama aşamasında olabilir. Yahut duruma göre yani kanuni şartlar oluşmuşsa Yüksek Hakem Kurulunca toplu iş sözleşmesi bağtlanabilir. Her halükarda işçilerin toplu iş sözleşmesiz kalmaması amaçlanmaktadır. Bizim önerimiz; Mahkeme kararının kesinleşmesinden sonra makul bir müzakere döneminin öngörülmesi ve bir netice alınamazsa toplu iş sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulunca bağtlanmasıdır. 2822 sayılı Kanun’un 36. maddesinde Grev oylaması için getirilen çözüm yolu burada da uygulanabilir. 2822/36/ üçüncü fıkrada dile getirilen “Grev oylaması sonucunda işçiler grevin uygulanmamasına karar verirlerse ve uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikası, oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren onbeş gün içinde karşı tarafla anlaşmaya varamazsa veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz” ibaresinin bir benzeri 2822 sayılı Kanunun 51.maddesinin son fıkrasına ek veya yeni bir son fıkra eklenerek şu şekilde düzenlenebilir. “Mahkemece grevin sona ereceği tarih belirlenip bu kararın kesinleşmesinden sonra uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikası onbeş gün içinde karşı tarafla anlaşmaya varamazsa veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.” Yahut 2822 sayılı Kanunun 52. maddesine de bir ekleme yapılarak bu boşluğun giderilebileceğini düşünmekteyiz. Ancak her halükarda yasal bir düzenleme yapılması kaçınılmaz olarak karşımızda durmaktadır.

KAYNAKÇA

Akyiğit, Ercan, **Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi**, Ankara, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan TÜHİS Yayını, 1998.

Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları 2005-2007, Kamu –İş Yayını, Ankara, 2008.

Çelik, Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 22. Bası, İstanbul, Beta Yayını, 2009. Çifter, Algun, **“Yasal Grev ve Unsurları,”** (Çevrimiçi)

<http://www.iticu.edu.tr/kutuphane/dergi/d5/m00070.pdf>, 20 Nisan 2009.

Çifter, Algun, **Grev Oylaması**, Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul, Beta Yayını, 1997.

Ekmekçi, Ömer, **Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sona Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi**, Lagal YKİ Dergisi Aralık 2006, s.238.

Esener, Turhan, **İş Hukuku**, 2.bs. Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 374, 1975.

Makal, Ahmet, **Grev: Kuramlar ve Uluslar arası Farklılıklar**, Ankara, V Yayınları, 1987.

Oğuzman, Kemal, **Toplu İş Uyuşmazlığının Grev ve Lokavtlarla Çözülmesi, Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri**, Ankara, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayını, 1991.

Oğuzman, Kemal, **Hukuki Yönden İşçi – İşveren İlişkileri**, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 3455, İstanbul, 4. Baskı.

Okur, Ali Rıza, **Grev Oylaması**, İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, S.2, İstanbul, 1975, s. 209,

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

Reisoğlu, Seza, **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi (1971)**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1971.

Serim, Ekrem, **Türk İş Hukukunda Zorunlu Tahkim**, Ankara, Kamu – İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 3, Prof. Dr. Turhan Esener' e Armağan Baskısı, 2000.

Sur, Melda, **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2008, s.443.

Sur, Melda, **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006**, Ankara, TİSK Yayın No: 299.

Tunçomağ, Kenan, **İş Hukuku**, Cilt II İstanbul, Hukuk Fakültesi Yayın No: 609, 1980.

Üçışık, Fehim, **Grev Oylaması Düzenlemesi ve Düşündürdükleri**, İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi İktisadi ve Ticari İlimler Dergisi, Sayı 1'den ayrı basım, İstanbul, 1977. s.14-15.

Ünal, Ayşe, **Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Grev Oylaması**, Bursa, 1993.