

MAHKEME KARARIYLA GREVİ SONLANDIRILAN SENDİKANIN YETKİSİNİN DÜŞECEĞİNE İLİŞKİN YARGITAY HUKUK GENEL KURULU KARARININ DÜŞÜNDÜRDÜKLERİ

Prof. Dr. Nüvit GEREK

ÖZET

İşçi sendikasının uyguladığı grevin sona erdiği hallerden birisi de grevin mahkeme kararıyla sonlandırılmasıdır. Bu durumda sendikanın yetki belgesinin geçersiz kalıp kalmayacağı konusunda farklı yargı kararları görülebildiği gibi doktrinde de farklı görüşler ileri sürülmüştür. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 11.12.2017 tarihli kararı ile doktrindeki ağırlıklı görüşler doğrultusunda, yetki belgesinin hükümsüz kalacağına karar vererek bu konudaki tereddütleri gidermiştir.

Anahtar Kavramlar

Yetki Belgesi, Yetkili İşçi Sendikası, Yetki Belgesinin Hükümsüz Kalması, Toplu İş Sözleşmesi

GİRİŞ

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 75/6. maddesi “Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule ilan edilir” şeklindedir. Önceki 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 51. maddesinin son fıkrası da aynı konuyu düzenlemekteydi. Değınilen fıkra, “Grevi uygulayan sendikanın bu grevin uygulandığı işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için 15’inci maddeye göre yetkili Mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği birinci fıkradaki usul uyarınca ilan edilir” şeklindeydi.

Her iki kanundaki düzenlemede de, grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesi durumunda, sendikanın yetkisinin devam edip etmeyeceği konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır.

Bu nedenle yetki belgesinin geçerliliğini yitirip yitirmediği konusunda doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür.

Görüş farklılıklarının bir bölümü sendikanın dörtte üç oranındaki üye sayısı hesabında, üye tam sayısı belirlenirken hangi tarihin esas alınacağına ve üyelikten ayrılmaların hangi tarihe göre belirleneceğine ilişkindir. Bir görüşe göre üye tam sayısının belirlenmesinde grevin ilan tarihindeki sayının esas alınması gerekmektedir. Grevin başladığı tarihe göre de üye sayılarındaki azalma saptanmalıdır¹. Diğer bir görüşe göre ise grevin ilan tarihindeki değil, Bakanlığa yetki başvurusu yapılan tarihteki üye sayıları esas alınmalıdır².

6356 sayılı Kanun, üye tam sayısının tespitinde, yetki için Bakanlığa başvuru tarihinin esas alınacağını açıkça belirterek bu konudaki tereddütleri ve farklı değerlendirmeleri ortadan kaldırmıştır. Üye kaybı tespitlerinin ise davanın açıldığı tarih itibarıyla yapılması gerektiği konusunda görüş birliği vardır³. Asıl görüş farklılıkları ise, mahkeme kararı ile grevin sona erdirilmesinden sonra sendikanın yetki belgesinin geçerli olmaya devam edip etmeyeceği konusundadır. Bu çalışmada öncelikle doktrindeki farklı görüşlere kısaca değinilecek, konunun Yargıtay Hukuk Genel Kurulu önüne nasıl geldiği özetlenecek ve Hukuk Genel Kurulu kararındaki gerekçelerin ve buna ilişkin yorumların değerlendirilmesine çalışılacaktır.

I- Doktrindeki Görüşler

A-Sendikanın Yetki Belgesinin Hükümsüz Kalacağını Savunan Görüşler

- Yetki belgesinin hükümsüz kalması gerektiğini ileri süren görüşlerin ilkinde, mülga 2822 sayılı Kanununun 51. maddesindeki düzenlemenin, yüksek oranda üye kaybeden sendikanın uyguladığı grevi sürdürmesine izin vermediği ifade edilmiştir. Tabanı kalmayan ve temsil gücünü yitiren sendikanın, yetkisinin devam edeceği kabul edilirse, bu yetkinin ne zamana kadar süreceği de belirsiz olduğundan, grevi sonlandıran mahkeme kararının sendikanın yetkisini de sona erdirme anlamı taşıyacağı belirtilmiştir⁴.

¹ Bkz.: Ercan AKYİĞİT; “Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi”, M. Kutal’a Armağan, Ankara 1999, s. 17-18.

² Bkz.: A. Can TUNCAY/Burcu SAVAŞ KUTSAL, Toplu İş Hukuku, 5. B., İstanbul, 2016, s. 468-469.

³ Bkz.: Melda SUR, İş Hukuku, Toplu İlişkiler, Ankara, 2019, s. 501-502.

⁴ Bkz.: Ömer EKMEKÇİ, “Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sona Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi” LEGAL YKİ Dergisi, Aralık 2006, s. 238-244.

- Aynı doğrultudaki bir diğer görüş 6356 sayılı Kanun döneminde, oldukça yakın tarihlerde ileri sürülmüştür. Süresinde grev kararı almayan ve uygulamayan bir işçi sendikası üye kaybetmese bile yetkisi hükümsüz kalırken, mahkeme kararıyla, yüksek oranda üye kaybettiği için grevi sonlandırılan sendikanın yetkisinin hükümsüz kalacağına söylenebilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Farklı bir yorumun toplu sözleşme sistemini tıkayacağı, çünkü yetkinin devam ettiği kabul edildiğinde, gerçekten üye sayısı itibarıyla gerçek anlamda yetki alabilecek başka bir sendikaya Bakanlığın yetki vermesinin olanaksız olduğu ve grevi sonlandıran sendikanın yetkisinin daha ne kadar süreyle geçerli kabul edileceğinin cevapsız kaldığı belirtilmiştir⁵.

B-Sendikanın Yetki Belgesinin Geçerli Olmaya Devam Edeceğini Savunan Görüşler

- Mahkeme kararıyla grevin sona erdirilmesi halinde sendikanın yetki belgesinin hükümsüz kalmayacağı yönündeki görüşlerden birisinde 2822 sayılı Kanunda sendikanın yetkisinin hangi hallerde hükümsüz kalacağına tek tek sayıldığı, ilgili maddede mahkeme kararıyla greve son verildiğinde sendikanın yetki belgesinin hükümsüz kalacağına ilişkin bir düzenleme bulunmadığı, yetki belgesinin akıbeti konusunda boşluk bulunduğu ifade edilmiştir. Grev oylamasında “hayır” çıkması durumunda yetki belgesinin hükümsüz kalmadığı, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca çözümünün öngörülmesi, iki durumda da grev silahının sendikadan elinden alındığı dolayısıyla benzer durumdaki iki olayda farklı sonuç olmaması gerektiği ve boşluğun giderilmesi için kanuni bir düzenlemeye gidilmesi gerektiği belirtilmiştir⁶.

- Bu konuda ileri sürülen benzer bir diğer görüşte de mahkeme kararıyla grevin sonlandırılmasının yetki belgesinin geçerliliğini etkilemeyeceği, aksi olsaydı kanunda belirtilmiş olması gerektiği belirtilmiştir. 2822 sayılı kanunda öngörülen sistemin güven ve istikrarı

⁵ Bkz.: Fevzi ŞAHLANAN, “İşletmede Uygulanmakta Olan Bir Grevin Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Kaldırılması ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi”, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Dergisi (Temmuz-Ağustos 2017), s. 1-5. Benzer görüşler için bkz.: Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 22. Bası, İstanbul, 2009, s. 625; Kenan TUNÇOMAĞ, İş Hukuku Cilt II, İstanbul, 1980, Hukuk Fakültesi Ya., No: 609, s. 291; Ali Rıza OKUR, “Grev Oylaması”, İstanbul İTİA Dergisi, S. 2, İstanbul 1975, s. 209; Algun ÇİFTER, “Grev Oylaması”, Kenan TUNÇOMAĞ’a Armağan, Beta Ya., İstanbul, 1997, s. 95.

⁶ Bkz.: Şerefettin GÜLER, “Sendikanın Üye Kaybı Sebebiyle Yasal Grevin Sona Erdirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 30, s. 291-306. Yazarın yakın tarihteki bir çalışmasında aynı konu Hukuk Genel Kurulu kararı ile ilgili değerlendirmesinde de ileri sürülmüştür. Çalışmanın ilgili bölümünde ayrıntılı olarak üzerinde durulacaktır.

öngördüğü, toplu sözleşme sürecinde yetki başvuru tarihinden sonraki değişikliklerin dikkate alınmadığı, üyelerinin çoğunu kaybeden sendikanın temsil yeteneğini yitirmesinin elbette önemli olduğu ve sendikanın yetkisinin geçersiz hale geldiğinin de düşünülebileceği, ancak bunun için mutlaka bir yasa değişikliği gerektiği ifade edilmiştir⁷.

• Sendikanın yetkisinin devam etmesi gerektiğini ileri süren üçüncü bir görüşte ise grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesi esnasında, uygulanmakta olan kanuni bir lokavtın bulunup bulunmadığının önemli olduğu ifade edilmiştir⁸. Bu görüş 6356 sayılı Kanunun 75/3 maddesindeki “Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez” şeklindeki ve aynı kanunun 60/4. maddesindeki, “Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz” şeklindeki düzenlemelere dayandırılmıştır. Dolayısıyla kanuni bir lokavt kararı alınmış ve uygulamaya konulmuşsa mahkeme tarafından verilecek bir grevi sonlandırma kararı sendikanın yetkisini düşürmeyecektir.

Ancak bu görüşe karşı, “6356 sayılı Kanunun yukarıda değinilen maddelerindeki düzenlemelerin, grev kararı alan sendikanın aldığı kararı kaldırmasının, kendi iradesi ile grevi sürdürmesi mümkünken kaldırılmasının, lokavtın kaldırılmasını gerektirmediği” şeklinde anlaşılması ve değerlendirilmesinin doğru olacağı söylenebilir. Söz konusu düzenlemeler, grev veya lokavtı yasal olarak sürdürebilecek durumdayken kendi iradeleriyle kararlarını kaldırıp karşı tarafa uzlaşma mesajı veren tarafın bu mesajının karşı tarafça kabulünün zorunlu olmadığını ifade etmektedir. Kendi iradesi ile grev kararını kaldıran sendika temsil gücünü yitirecek ölçüde üye kaybına büyük olasılıkla uğramamıştır. Grevin mahkeme kararıyla sonlandırılması ise tamamen farklı mahiyette bir düzenlemedir. Burada dayanan esas, sendikanın dörtte üç oranında yani çok yüksek oranda üye kaybetmiş olması nedeniyle temsil gücünü yitirmiş olmasıdır. Ayrıca grevin sonlandırılması sendikanın iradesine değil, mahkeme kararına dayanmaktadır.

⁷ Melda SUR, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, Toplu İş İlişkileri, Ankara TİSK Ya., No: 299, s. 241-243.

⁸ Bkz.: Haluk Hadi SÜMER, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2016 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Toplantısında Sunulan Tebliğ. Aynı doğrultudaki benzer görüşler için bkz.: S. REİSOĞLU, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi (1971), Ankara, Sevinç Matbaası, 1971, s. 299; Turhan ESENER, İş Hukuku, 2. Bası, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ya., No: 374, Ankara, 1975, s. 563.

Kısaca, doktrinde sendikanın yetkisinin devam edeceğini savunan görüşler bile kanun boşluğu olduğunu kabul etmekte, ancak mahkeme kararıyla sonlandırılan bir grevin söz konusu olması halinde, sendikanın yetkisinin hükümsüz kalması için kanuni düzenleme yapılması gerektiğini ileri sürmektedirler.

II-Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun Konuya Yaklaşımı

A-Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararına Yol Açan Yargı Aşamaları

Kocaeli 6. İş Mahkemesine, ... San. Tic. ve Pazarlama Ltd. Şti. vekili tarafından, işyerinde örgütlü ... Sendikasının işyerinde uyguladığı grevin durdurulmasını ve davalı sendikanın yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesini talep eden bir dava açılmıştır. Yerel mahkeme davayı kabul etmiş ve davalı sendikanın, “işverenin yönetim hakkını kötüye kullandığı ve 6356 sayılı Kanunda hüküm bulunmadığından davalı sendikanın yetkisini kaybettiğinin tespitine karar verilemeyeceği” yönündeki itirazlarına karşı, grevin durdurulması ve sendikanın yetki belgesinin geçersizliği kararını vermiştir. Sendikanın temyiz başvurusu üzerine Yargıtay 9. Hukuk dairesi tarafından bozma kararı verilmiştir⁹. Bozma kararında tarafların hukuki dinlenilme hakkını ihlal edecek biçimde sadece dosya üzerinden yapılan inceleme ile karar verilmesinin hatalı olduğu ve sair temyiz itirazları incelemeksizin yerel mahkeme kararının bozulmasına karar verildiği açıklanmıştır.

Kocaeli 6. İş Mahkemesi, bozma kararındaki esasları dikkate alarak konuyu yeniden ele almış ve yapılan yargılama sonucunda, yetki başvurusunun yapıldığı tarihte işyerinde 614 işçi bulunduğu, bu işçilerden 457 kişinin Türk Metal Sendikası üyesi olduğu, ancak grevin uygulanmasına başlanan 04.12.2015 tarihi itibarıyla üyelerin dörtte üçünün davalı sendikanın üyeliğinden ayrılmış olduklarının tespit edildiğini gerekçe göstererek grevin 10.02.2016 tarihi itibarıyla sonlandırılmasını ve davalı sendikanın yetki belgesinin geçersiz olduğunu karara bağlamıştır¹⁰. Bu karara karşı da davalı vekili tarafından temyiz başvurusu yapılmıştır.

⁹ Bkz.: Yarg. 9. H.D., 29.03.2016 T., E. 2016/9772, K. 2016/7725.

¹⁰ Bkz.: Kocaeli İş Mahkemesinin 14.06.2016 tarihli, 2016/594-2016/734 sayılı kararı.

Temyiz başvurusunu değerlendiren Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Kocaeli 6. İş Mahkemesi kararını bu defa farklı bir gerekçeyle bozmuştur. Kararda, “6356 sayılı Kanunda hangi durumlarda işçi sendikasının yetkisinin hükümsüz olacağının sınırlı bir şekilde sayılmış olduğu, ancak 6356 sayılı Kanununun 75. maddesinin son fıkrasında dörtte üç oranında üye kaybı olması halinde yetkinin düşeceğine dair herhangi bir hüküm getirilmediği, dolayısıyla yetki belgesinin üye kaybı nedeniyle düşeceğini kabul etmenin mümkün olmadığı, yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesinin hatalı bulunduğu ifade edilmiştir. Bozma kararına neden olan bu esas gerekçe dışında, grevin sona eriş tarihlerinin yerel mahkeme kararının ilk fıkrasında 10.02.2016, ikinci fıkrasında 25.06.2016 olarak gösterilmesinin çelişkili olduğu, dava tarihi 22.12.2015 olduğu halde 02.05.2016 olarak gösterilmesinin de hatalı olduğu diğer bozma nedenleri olarak ifade edilmiştir¹¹. Karar oyçokluğuyla alınmıştır. Çoğunluğun 2 no’lu bozma görüşüne katılmayan üye, yerel mahkemenin yetki belgesinin geçersizliğine karar vermesini isabetli bulduğunu ifade ederken özetle şu hususları vurgulamıştır:

i) Gerek 2822, gerekse 6356 sayılı kanunlardaki düzenlemeler, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olan işçi sendikasının vakit kaybetmeden olabilecek en kısa sürede toplu iş sözleşmesi sürecini sonlandırmak için çaba sarf etmesini öngörmektedir. Sendikanın belirli aşamalarda gerekli işlemleri yapmaması veya yapamaması halinde, yetki belgesi geçersiz sayılacaktır. Böyle bir durumda, sendika üye çoğunluğunu kaybetmediği halde, tamamen kendi iradi davranışları nedeniyle yetki belgesinin geçersiz hale gelmesine yol açmış olacaktır.

ii) 6356 sayılı Kanununun 75/6. maddesine göre, sendika, grev uyguladığı işyerinde yetki tespit tarihindeki üyelerinin dörtte üçünü kaybettiği takdirde, grevin sonlandırılması mahkeme kararına bağlanmaktadır. Burada sendikanın kendi iradi davranışının hiçbir önem ve etkisi söz konusu değildir.

iii) Üye kaybı olmadan veya üye kaybı olsa bile çoğunluğu elinde tutan bir sendika sadece belirli aşamalarda belirli işlemleri yapmadığı için, sürelere uymadığı için yetki belgesi hükümsüz bırakılırken, üyelerinin dörtte üçünü veya daha fazlasını kaybeden, üyelerini temsil gücünü yitiren bir sendikanın sürdürdüğü grev mahkeme kararıyla sonlandırılıyorsa, yetki belgesinin de geçersiz olacağı kabul edilmelidir.

¹¹ Bkz.: Yarg. 9.H.D., 22.09.2016 T., E. 2016/26723, K. 2016/16531.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin oy çokluğu ile verdiği bozma kararı sonucu dosya yerel mahkemeye geri gönderilmiştir. Yerel mahkeme yeniden yaptığı değerlendirme ve yargılama sonucunda önceki kararında direnmiştir.

Davalı sendika vekilinin, yerel mahkemenin direnme kararına karşı temyiz başvurusu üzerine, konunun Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından incelenmesine geçilmiştir.

B-Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararında Vurgulanan Hususlar

- Oldukça kapsamlı şekilde ayrıntılı olarak hazırlanan Hukuk Genel Kurulu kararında önce bazı kavramlara açıklık kazandırılması düşünülmüştür. Bu bağlamda, yetki tespiti, “**toplu iş sözleşmesinin yer bakımından konusunu oluşturacak işyeri, işyerleri ya da işletmede hangi sendikanın işkolu temsil gücü ve işyeri çoğunluğuna sahip olduğunun belirlenmesi**” olarak tanımlanmıştır. Yetki belgesinin hükümsüz kalması (geçersizliği) ise, “**Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak için harekete geçmemesi, harekete geçtikten sonra yetkiyi kaybederse, başladığı harekete devam edemez hale gelmesi**” olarak açıklanmıştır.

- Daha sonra, işçi sendikasının yetki belgesinin hükümsüz kalacağı hallere değinilmiştir. İşçi sendikası yetkisini toplu görüşme aşamasından önce, toplu görüşme aşamasında veya daha sonraki aşamalarda kaybedebilir.

1- Toplu Görüşme Aşamasından Önce Yetki Belgesinin Hükümsüz Kalması

i) 6356 sayılı Kanununun 46. maddesine göre yetki belgesi alındıktan sonra taraflardan birinin onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırması gerekmektedir. Bu çağrı çoğunlukla işçi sendikası tarafından yapıldığından, bu sürede muhatap işveren tarafına çağrı yapmayan işçi sendikasının yetkisi hükümsüz kalır.

ii) 6356 sayılı Kanununun 47/2. maddesi uyarınca, işçi sendikası çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer.

2- Toplu Görüşme Aşamasında Yetki Belgesinin Hükümsüz Kalması

i) 6356 sayılı Kanununun 49. maddesine göre Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği halde 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 işgünü içinde görevli makama bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

3- Toplu Görüşme Aşamasından Sonra Yetki Belgesinin Hükümsüz Kalması

i) 6356 sayılı Kanununun 60/1. Maddesine göre, görevli makam tarafından taraflara tebliğ edilen uyuşmazlık tutanağından sonra, sendika, 60 gün içinde grev kararı alabilir. Bu süre içinde altı işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte grevi uygulamaya koyabilir. Bu süre içinde grev kararı alınmaz veya uygulanacağı tarih karşı tarafa bildirilmezse toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer. Yani yetki belgesi hükümsüz kalır.

ii) 6356 sayılı Kanununun 60/4. maddesine göre, grev kararı süresi içinde alınmış ve uygulama tarihi süresi içinde karşı tarafa bildirilmiş olsa bile, bildirilen tarihte grevin uygulanmasına başlanamazsa yetki belgesi hükümsüz kalacaktır.

iii) Grev oylamasına başvurulur ve grev yapılması kararı çıkarsa, ya 60/1. maddede belirtilen süre sonuna kadar karşı tarafla anlaşılması gerekir ya da 51. maddede belirtilen sürede işçi sendikasının Yüksek Hakem Kuruluna başvurması gerekir. Bunlar yapılmazsa yetki belgesi hükümsüz kalır (md. 61/3).

iv) Grevin ertelenmesi söz konusu olur ve erteleme süresi sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa, altı işgünü içinde taraflardan biri uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kuruluna intikal ettirebilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi hükümsüz kalır (md. 63/3).

v) Grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda görevli makamın taraflara tebliğ ettiği uyuşmazlık tutanağından sonra taraflardan birinin altı işgünü içinde uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kuruluna intikal ettirmemesi halinde işçi sendikasının yetki belgesi hükümsüz kalır (md. 51/1).

vi) 6356 sayılı Kanunun 75/4. maddesi uyarınca, grevi uygulayan işçi sendikasının kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi halinde grev kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur.

- Hukuk Genel Kurulu kararında, sendikanın yetkisinin hükümsüz kaldığı haller iki grup halinde değerlendirilmiştir. İlk grupta, sendika belirli aşamalarda belirli süreler içinde yükümlülüklerini yerine getirmediği için yetkinin geçersiz hale geldiği haller açıklanmıştır. İkinci grupta ise grev yasaklarında, grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönünde karar çıkması durumunda veya erteleme süresi anlaşmazlıkla sonuçlandığında, süresi içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmazsa yetkinin hükümsüz kaldığı hallere değinilmiştir. Daha sonra ikinci grupta yer verdiği, sendikanın yetkisini hükümsüz kılan haller ile yetki tespit başvurusu yaptığı tarihte üyesi bulunan işçilerin dörtte üçünü kaybettiği için uyguladığı grev mahkeme kararıyla sonlandırılan sendikanın karşılaştığı durumun bir ölçüde benzerlik gösterdiği ifade edilmiştir. 6356 sayılı Kanundaki düzenlemelerin, yetki belgesinin hükümsüz kalmasının grevin uygulanamaz hale gelmesinin zorunlu bir sonucu olduğu şeklinde anlaşılması gerektiği belirtilmiştir.

- Bu durumda, üyelerinin çok büyük bir çoğunluğunu kaybeden, tabanı ve temsil gücü kalmayan sendikanın uyguladığı grev mahkeme kararı ile sonlandırılıyorsa artık grevi sürdürmesi mümkün olmadığına göre yetkisinin de hükümsüz kalacağını kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir¹².

- Yetki belgesinin geçerli olmaya devam edeceği kabul edilirse, gerekli çoğunluğu elde eden bir başka sendikanın yani temsil gücünü elde eden bir sendikanın toplu iş sözleşmesi sürecini başlatmak için yetki alabilmesinin söz konusu olamayacağı açıklanmıştır.

- Yetki belgesinin geçerli olmaya devam edeceği kabul edilirse ne zamana kadar geçerli olması gerektiği hususunun belirsiz olduğu ifade edilmiştir.

- İşçi sendikasının sadece bazı süreleri kaçırarak, bu belirli sürelerde yapması gereken işlemleri yapamadığı için yetki belgesini hükümsüz kılan bir sistemde, üyelerinin dörtte üçünü kaybederek temsil gücünü yitiren sendikanın mahkeme kararıyla uyguladığı grev sonlandırıldığında, yetkisinin hala devam edeceğinin kabulünün 6356 sayılı Kanunun genel anlayış ve yaklaşımına uygun olmadığı belirtilmiştir.

¹² Bkz.: Yargıtay Huk. Gen. Kur., 22.11.2017 T., E. 2017/9-2783, K. 2017/1427.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı, doktrinde ağırlıklı olarak ileri sürülen görüşlere ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 14.06.2016 tarihli ve 2016/26123 Esas ve 2016/16531 Karar no'lu kararındaki karşı oy yazısında belirtilen hususlara uygun şekilde, yetki tespit başvuru tarihinde sahip olduğu üyelerinin dörtte üçünü kaybeden ve bu nedenle uygulamaya başladığı grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesine karar verilen sendikanın yetkisinin düştüğünün kabul edilmesi gerektiğini öngörmektedir.

Hukuk Genel Kurulu kararını isabetli bulan veya aksini ileri süren görüşler ileri sürülmüştür¹³. Kararı değerlendirmeye çalışırken, cevaplandırılması gereken husus, üyelerinin büyük çoğunluğunu kaybeden ve bu nedenle mahkeme kararıyla grevi sonlandırılan işçi sendikasının yetkisinin devam edeceği kabul edilirse, bunun ne kadar süre ile kime ne yarar sağlayacağı ve ne sonuç vereceğidir.

6356 sayılı Kanunda, grevin yapılamayacağı hallerin iki grupta düzenlenmiş olduğu görülmektedir. Birinci grupta işçi sendikasının yetki belgesinin hükümsüz kaldığı haller vardır. Bu hallerin çoğunda, yetkili işçi sendikası, belirli sürelerde yapması gereken işlemleri hiç yapmamış veya zamanında yapmamıştır. Yetkisi düşen sendikanın toplu iş sözleşmesi sürecini başlatması, başlatmışsa sürdürmesi artık mümkün değildir. Elbette işçi sendikasının yeniden yetki belgesi almak için başvurmasını engelleyen bir yasal düzenleme yoktur. Ancak işçi sendikası yeniden yetki alsa bile en azından zaman kaybı olacaktır. Yeniden yetki alamazsa toplu iş sözleşmesi tarafı olamayacaktır.

İkinci grupta ise sendika yetkiyi kaybetmese bile greve gitmesini engelleyen düzenlemeler vardır. Daimi ve geçici grev yasaklarında işçi sendikasının greve gidemeyeceği açıktır. Bunun yanında yasal olarak yetkili olan bir işçi sendikasının greve başvurabileceği hallerde bazen greve gitmesi imkânsız hale gelir. Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması görüşü ağırlık kazanırsa ya da grev erteleme söz konusu olur ve erteleme süresi içinde taraflar anlaşamazlarsa, işçi sendikasının yetkisi sona ermemiştir ama artık greve gidemez.

¹³ Kararı isabetli bulan görüş için bkz.: Melda SUR, İş Hukuku, Toplu..., s. 502; Yazar, Hukuk Genel Kurulu içtihadının doktrinde ileri sürülen görüşle de uyumlu olduğunu belirtmektedir. Aksi görüş için bkz.: Şerefettin GÜLER, "Sendikanın Üye Kaybı Sebebiyle Yasal Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesinin Yetki Belgesine Etkisi", KARATAHTA Dergisi, S. 12 (Aralık 2018), s. 56-62.

Ancak grev ve lokavtın daimi veya geçici olarak yasak olduğu hallerde veya yasal olarak uygulanabilecek bir grevin grev oylaması olumsuz sonuçlandığı için veya erteleme söz konusu olduğunda erteleme süresi anlaşmazlıkla sonuçlandığı için uygulanamaması durumunda toplu iş sözleşmesi yapılması imkânsız değildir. İşveren tarafın muhatabı olarak yetkili bir işçi sendikası vardır. Uyuşmazlık, yasal süre içinde kanuni hakeme veya özel hakeme intikal ettirilerek çözülebilir. Sonuçta bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir.

İşçi sendikası yetkisini toplu görüşme aşamasından önce, toplu görüşme aşamasında veya daha sonraki aşamalarda kaybedebilir. Hangi aşamada kaybederse kaybedsin artık işveren veya işveren sendikasının muhatabı olamayacağı için toplu iş sözleşmesi yapması imkânsız hale gelmiştir. Yetki belgesinin hükümsüz kaldığı bazı hallerde sendikanın işyeri veya işletmede yeterli sayı ve oranda üyesi varsa, tüzel kişiliği sona ermemişse, yeniden yetki başvurusunda bulunabilir. Ancak toplu iş sözleşmesi yapma sürecinin en başına dönmesi gerekir. Böyle bir durumda daha önce de değinildiği gibi en azından zaman kaybı olacaktır. Kanun koyucunun amacı ise toplu iş sözleşmesi yapma sürecinin gereksiz zaman kayıpları yaşanmadan olabilecek kısa ve makul bir sürede tamamlanmasıdır. Greve başvurmak işçi sendikasının, grev ve lokavt yasağı bulunmayan hallerde, barışçı çözüm yollarından sonuç alamadığı için son çare olarak kullanacağı en etkin yoldur. Yetkisini kaybeden bir işçi sendikasının, işveren tarafını zorlayarak taleplerini kabul ettirmeye çalışacağı en önemli kozu elinden gitmiş olacaktır. Zira artık greve gitmesi olanaksızdır. Dolayısıyla Toplu İş Sözleşmesi amacı da gerçekleşemez. Bu durumda grev hakkı ile yetkinin ilişkisi ve karşılıklı etkileri açıkça anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, üyelerinin çoğunluğunu kaybettiği için mahkeme kararıyla grevi sona erdirilen bir işçi sendikasının da işveren tarafınca muhatap alınmayacağı ortadadır. Bu durumda toplu iş sözleşmesi yapılamayacağına göre yetki belgesinin hükümsüz kalacağı kabulü gerekir. Aksi düşünüldüğünde pratikte hiçbir işe yaramayan, geleceği belirsiz bir yetki belgesi söz konusu olur.

Hukuk Genel Kurulu kararının incelendiği yakın tarihli bir çalışmada, üye çoğunluğunu yitiren sendikanın, mahkeme kararıyla grevi sonlandırıldığında yetkisinin düşmesi gerektiği şeklindeki kararın isabetli olmadığı görüşü ileri sürülmüştür¹⁴. Çalışmada, Hukuk Genel

¹⁴ Bkz.: Şerefettin GÜLER, “Sendikanın Üye Kaybı Sebebiyle Yasal Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesinin Yetki Belgesine Etkisi”, KARATAHTA Dergisi, S. 12 (Aralık 2018), s. 21-67.

Kurulu kararında tarafların karşılıklı menfaatlerinin korunduğunu söylemenin güç olduğu, grev hakkını kaybetmiş olmanın, taban gücünü yitirmiş olmanın yetki belgesinin hükümsüz kalması için yeterli kriterler oluşturmadığı ifade edilmiştir. Çözüm olarak, grev oylaması sonucunda grev yapılması kararı çıkarsa, altı işgünü içinde işçi sendikasının Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilmesi esasının kıyasen uygulanması önerilmiştir. Ancak Kanunun 51. maddesindeki ve 75/6. maddesindeki düzenlemelerin amacı farklıdır. Grev oylaması ile ilgili düzenlemenin amacı grev kararı alınan işyerinde çalışanların, bu kararı doğru bulmamaları, desteklemek istememeleri halinde, alınan grev kararının uygulamaya geçirilmesini engelleyebilmeleridir. Çünkü grev, sadece grev kararı alan sendikanın üyesi işçileri değil, işyerindeki başka sendikalara üye olan veya sendika üyesi olmayan işçileri de ilgilendirecektir¹⁵. Greve katılmayıp çalışmak isteyenleri işveren çalıştırmayabilir. Grevin uzun sürmesi, hatta grev sonunda işyerinin küçülmesi hatta kapanması durumunda işsiz kalma riski vardır. Bu nedenle işyerinin bütün çalışanlarının grev oylaması talep etme ve oylamaya katılma hakları vardır. Ayrıca grev kararı alan sendikanın üyelerinden “grev yapılmasın” yönünde oy kullananların da üyelikten ayrılmaları söz konusu olmayabilir. Sadece alınan kararın o an için zamansız ve yanlış olduğunu düşünmüş olabilirler. Tercihleri üyelikten ayrılmalarını gerektirmez. Dolayısıyla yetki belgesinin hükümsüz kalması ve çok büyük oranda üye kaybı gibi bir sonuç olmayacaktır. Halbuki dörtte üç oranında üye kaybı nedeniyle mahkeme kararıyla grev sonlandırıldığında, üyelikten ayrılan işçiler grev uygulayan sendikanın üyeleridir. Sendikanın gücünü oluşturan üye desteğinin ortadan kalkması ve sendikanın temsil gücünü kaybetmesi durumu ortaya çıkmıştır. Grevin sonlandırılması üyelerin iradesiyle değil mahkeme kararıyla gerçekleşmektedir.

Diğer taraftan, çalışmanın önceki bölümlerinde açıklanmasına çalışıldığı gibi grevin mahkeme kararıyla sonlandırılması halinde, uygulanmakta olan bir lokavtın bulunup bulunmaması, sendikanın yetkisinin hükümsüz kalmasına etkili olacak bir unsur olarak değerlendirilmemelidir. Sonuç olarak Hukuk Genel Kurulu kararının isabetli olduğu ve tereddütleri ortadan kaldırdığı söylenebilir.

¹⁵ Bkz.: Nuri ÇELİK / Nurşen CANİKLİOĞLU / Talat CANBOLAT, İş Hukuku Dersleri, 31. B., İstanbul, 2018, s. 1009 ve orada belirtilen dipnotlar.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Akyiğit Ercan: "Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi", M. Kutal'a Armağan, Ankara, 1999.
- Çelik Nuri: İş Hukuku Dersleri, 22. B., İstanbul, 2009.
- Çelik Nuri/CANIKLIOĞLU Nurşen/CANBOLAT Talat: İş Hukuku Dersleri, 31. B., İstanbul 2018.
- Çifter Algun: "Grev Oylaması", Kenan TUNÇOMAĞ'a Armağan, İstanbul, 1997.
- Ekmekçi Ömer: "Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sona Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi", LEGAL YKİ Dergisi (Aralık 2006).
- Esener Turhan: İş Hukuku 2. B., Ankara, 1975.
- Güler Şerefettin: "Sendikanın Üye Kaybı Sebebiyle Yasal Grevin Sona Erdirilmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 30.
- Güler Şerefettin: "Sendikanın Üye Kaybı Sebebiyle Yasal Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesinin Yetki Belgesine Etkisi", KARATAHTA Dergisi, S. 12 (Aralık 2018).
- Okur Ali Rıza: "Grev Oylaması", İstanbul İTİA Dergisi, S. 2, İstanbul, 1975.
- Reisoğlu Safa: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt kanunu Şerhi, Ankara, 1971.
- Sur Melda: Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2006, Toplu İş İlişkileri, Ankara TİSK Ya..
- Sur Melda: İş Hukuku, Toplu İlişkiler, Ankara, 2019.
- Sümer Haluk Hadi: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2016 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Toplantısında Sunulan Tebliğ.
- Şahlanan Fevzi: "İşletmede Uygulanmakta Olan Bir Grevin Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Kaldırılması ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi", Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Dergisi (Temmuz-Ağustos 2017).
- Tuncay A. Can / SAVAŞ KUTSAL Burcu: Toplu İş Hukuku, 5. B., İstanbul, 2016.
- Tunçomağ Kenan: İş Hukuku, Cilt II, İstanbul, 1980.