

İlgili Kanun / Madde
6356 S. TSK/58, 60

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/1665

Karar No. 2023/2938

Tarihi: 23.02.2023

●GREV

●KANUNİ GREV

●YASAL SÜRESİ İÇERİSİNDE GREV KARARI ALINMIŞ OLMASINA KARŞIN GREVİN BİLDİRİLEN GÜNDE UYGULANAMAMASI HALİNDE GREV HAKKININ DÜŞECEĞİ

●BİLDİRİLEN GÜNDE HİÇBİR İŞÇİNİN GREVE ÇIKAMAMASIYLA SENDİKANIN YETKİ BELGESİNİN HÜKÜMSÜZ KALACAĞI

ÖZETİ: Grev işçilere özgü ekonomik bir baskı aracıdır. Mevcut çalışma şartlarını beğenmeyen ve bunları düzeltmeyi amaçlayan işçiler işverenin bu talepleri ret etmesi durumunda toplu hâlde işi bırakarak işvereni isteklerini kabule zorlarlar (Aziz Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, İstanbul, Yedinci Baskı, 2019, s.409). Kanuni grev ise işçilerin, Kanun'da belirlenen amaç içinde ve yine Kanun'da öngörülen usul, yasak ve sürelerle uyarak topluca çalışmamak suretiyle bir işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisine sahip bir işçi sendikasının topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarındır.

Kanuni süre içinde grev kararının alınması, ancak bildirilen tarihte grevin başlamaması durumunda 6356 sayılı Kanun'un 60 ıncı maddesinin dördüncü fıkrası uygulama alanı bulacaktır. Söz konusu hükmün ilk cümlesinde belirtildiği üzere *“Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. ...”* Hükmün ilk cümlesinde sendikanın yetkisinin devam edip

etmeyeceği belirtilmemiş ise de aynı fıkranın devamında “... Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa ...” yetki belgesinin hükmü kalmayacağı belirtildiğinden, aynı fıkra düzenlenmesi itibarıyla, bildirilen tarihte grevin başlamaması durumunda da yetki belgesinin hükmünün kalmayacağı kabulü gerekmektedir.

Taraflar arasındaki *grevin sona erdirilmesi* ile *işçi sendikasının yetkisinin düştüğünün tespiti* davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esaslan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünün 01.08.2019 tarihli yazısı ile davalı Liman-İş Sendikasının gerekli çoğunluğu sağladığı gerekçesi ile yetkili olduğunun tespit edildiğini, bu tespitte işyerinde çalışan işçi sayısının 152, sendikali işçi sayısının ise 81 olduğunu, yetki tespitine itiraz edildiğini, davanın reddedildiğini, Sendikanın yetkili olduğunun kesinleştiğini, kesin yetki alınmasından sonraki süreç içerisinde arabuluculuk görüşmesinden olumsuz sonuç alınması sonucu davalı Sendikanın 22.02.2022 tarihinde grev kararı aldığını ve ilan ettiğini, grev kararı tebliğ ve ilan tarihinin 22.02.2022 olduğunu, davalı Sendikanın grev kararı aldığı tarihte davacı işyerinde bulunan işçilerin sayısının yetki tespiti tarihindeki sayının dörtte üçünün altına indiğinin değerlendirildiğini, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 75 inci maddesinin altıncı fıkrasında yetki tespit başvuru tarihindeki üyelerin dörtte üçünü kaybettiği tespit edilen sendikanın uygulamaya koyduğu grevin sona erdirilmesine mahkemece karar verileceğinin hüküm altına alındığını, konu ile ilgili olarak emsal nitelikteki Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı ve doktrinde de kabul edildiği üzere üye sayısının 3/4'ünün kaybı hâlinde Sendikanın yetkisinin de düşmüş olacağını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davalı Sendikanın almış olduğu grev kararının durdurulmasına ve davalı Sendikanın yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının dava açmakta hukuki yararı olmadığını, davalı Sendikanın toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uyumsuzlukla sonuçlanması neticesinde kanuni süre içerisinde, kanuni grev kararı aldığını, davacının davalı Sendikanın grev oylaması için kanuni şartları yerine getirememesi için aylardır işyerinde işçiler üzerinde baskı kurduğunu, sendikal örgütlenmenin öncüsü 9 işçinin iş sözleşmesini feshederek hayatın olağan akışına açıkça aykırı olacak şekilde sendikaya üye işçilerin yetkisi kesinleşen bir sendikadan toplu hâlde istifa etmesine neden olduğunu, davacı bünyesinde çalışan işçiler sendika üyeliklerinden zorla istifa ettirildiğinden kanun gereği zaten süresinde bir grev uygulaması yapılamayacağını da bildiğini, dava tarihi itibarıyla henüz grev oylaması dahi yapılamamış olduğundan ve grev uygulaması da başlamadığından işbu davanın açılmasında açıkça hukuki yarar bulunmadığını, davacı işverenin Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleştiğinden itibaren yetkinin düşmesi için bu aşamayı planladığını, işverenin dürüstlük kuralına aykırı hareketinin mahkeme kararıyla bir yaptırıma tabi tutulması gerektiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; taraflar arasında ihtilafsız olduğu ve dosya kapsamına göre tutanaklarla da sabit olduğu üzere davalı işyerinde ilan edilen grevin uygulanmaya başlamadığı, dava tarihinde ve karar tarihinde uygulanmakta olan bir grev bulunmadığından grev kararının durdurulması talebinin konusuz kaldığı, davacı tarafın davalı Sendikanın yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesi talebi yönünden ise yürürlükte bulunan 6356 sayılı Kanun'un 75 inci maddesi ile Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 22.11.2017 tarihli ve 2017/9-2783 Esas, 2017/1427 Karar sayılı içtihatlarının birlikte değerlendirilmesi sonucunda, davalı Sendikanın almış olduğu grev kararını uygulayamamış oluşu ve yetki tespit başvuru tarihindeki üyelerinin dörtte üçünü kaybetmiş olması sebebiyle grev kararı uygulanmadığından durdurulma talebinin konusuz kaldığının ve davalı Sendikanın yetki belgesinin geçersizliğinin tespitine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davalı vekili; henüz uygulanmayan grevle ilgili olarak dava açılmasında hukuki yarar bulunmadığını, kanun gereği sendikanın grev kararını süresi içinde uygulamaması hâlinde Sendikanın yetki belgesinin hükümünün kalmayacağını açık olduğunu, kanunun emredici maddesi varken mahkeme kararına ihtiyaç olmadığını, davanın hukuki yarar yokluğundan reddi gerektiğini, davacı işverenin davalı

Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin düşmesi amacıyla başından beri süreci planladığını, dürüstlük kuralına aykırı faaliyetlerde bulunduğunu, yetki tespitine itiraz davasının reddi kararının Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2021/8203 Esas, 2021/12068 Karar sayılı kararı ile kesinleştiğini, toplu iş sözleşmesi bağtlama hakkının kullanılmasının engellenmesi karşısında kötü niyetli ve dürüstlük kuralına aykırı şekilde dava açan davacı işverene yönelik yaptırım kararı verilmesi gerekirken kötüniyetli ve dürüstlük kuralına aykırı şekilde açılan davanın hukuki yarar yokluğundan reddine karar verilmemesinin hatalı olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılması istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı Sendika tarafından 21.02.2022 tarihinde grev kararı alındığı ve grev tarihi olarak 03.03.2022 tarihinin belirlendiği, işbu davanın ise grev tarihinden önce 23.02.2022 tarihinde açıldığı ve yetki tespiti için başvurulduğu tarihteki işyerindeki üye işçi sayısının 3/4 altına indiği belirtilerek grev kararının durdurulmasının talep edildiği, dava tarihi itibarıyla davacı işverenin dava açmakta hukuki yararı bulunduğu, grev kararı alınmasına rağmen davalı Sendika tarafından grev kararının uygulanmaması nedeni ile bu talebin konusuz kaldığının tespitine ilişkin verilen hükmün yerinde olduğu, keza yetki tespiti için başvuru tarihindeki üye sayısının 3/4' ünün sendika üyeliğinden ayrıldığı hususunun dosya kapsamı ile sabit olduğundan davalı Sendikanın yetki belgesinin geçersizliğinin tespitine ilişkin hükmün de yerinde olduğu, her ne kadar davalı tarafça davacı işverenin kötü niyetli ve dürüstlük kuralına aykırı bir şekilde davrandığı ve başından beri sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin düşmesi amacıyla süreci planladığı iddia edilmiş ise de davacı işverenin iyi niyet kurallarına aykırı, toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde davrandığı hususlarının da ispatlanamadığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili; cevap ve istinaf dilekçelerinde belirttiği sebeplerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, işçi sendikası tarafından alınan karara dayalı grevin sona erdirilmesi ile işçi Sendikanın yetkisinin düştüğünün tespitine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1. 6356 sayılı Kanun'un "Grevin tanımı" kenar başlıklı 58 inci maddesi şöyledir:

"(1) İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyetini durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.

(2) 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.

(3) Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır."

2. 6356 sayılı Kanun'un "Kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması" kenar başlıklı 60 ncı maddesi de şöyledir:

"(1) Grev kararı, 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.

(2) Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

(3) Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(4) Bildirilen tarihte başlamayan grev haksız 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.

(5) Grev ve lokavt kararlarının 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.

(6) İptal: Anayasa Mahkemesinin 22/10/2014 tarihli ve E.: 2013/1, K.: 2014/161 sayılı Kararı ile.)

(7) Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümünü için bizâat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir."

3. 6356 sayılı Kanun'un "Grev ve lokavtı sona erdirmeye karar" kenar başlıklı 75 inci maddesinin altıncı fıkrası şu şekildedir:

"Grevi uygulayan sendikadan, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemeye belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre ilan edilir."

4. Anayasa Mahkemesinin 22.10.2014 tarihli ve 2013/1 Esas, 2014/161 Karar sayılı kararının 169 uncu paragrafı şöyledir:

“Bir grevden söz edebilmek için işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işi bırakmaları gerekmektedir. Topluca işi bırakmanın, işyerinde işi veya üretimi ve böylece çalışma barışını önemli ölçüde aksatmış bulunup bulunmaması önem taşımaktadır. Bu anlamda tek bir işçinin işi bırakması grev olamaz, zira grev toplu bir harekettir. Bununla birlikte işçilerin topluca işi bırakmış bulunmaları da yeterli değildir. Topluca işi bırakmak suretiyle, o işyerinde işi durdurma veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatma amacının da bulunması gerekir. Son olarak grev için işçilerin aralarında anlaşması veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyması gerekmektedir”.

3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyumsuzluğun hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 6356 sayılı Kanun’un 41 ve devamı maddelerinde yer alan düzenlemeler doğrultusundaki usule göre yetki belgesinin alınmasından sonra yapılacak çağrı ile toplu görüşme süreci başlayacaktır. Toplu görüşme sürecinin uyumsuzluk ile sonuçlanması ve tespit konusu işyeri yahut işletmede grev yaşasının da bulunmaması durumunda, bir iş mücadelesi aracı olarak grev gündeme gelecektir.

3. Grev işçilere özgü ekonomik bir baskı aracıdır. Mevcut çalışma şartlarını beğenmeyen ve bunları düzeltmeyi amaçlayan işçiler işverenin bu talepleri ret etmesi durumunda toplu hâlde işi bırakarak işvereni isteklerini kabule zorlarlar (Aziz Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, İstanbul, Yedinci Baskı, 2019, s.409). Kanuni grev ise işçilerin, Kanun’da belirlenen amaç içinde ve yine Kanun’da öngörülen usul, yasak ve sürelerle uyarak topluca çalışmamak suretiyle bir işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisine sahip bir işçi sendikasının topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarıdır.

4. Dosya içeriğinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 01.08.2019 tarihli ve 1894260 sayılı yetki tespit kararı ile davalı Sendikanın davacı işverene ait 1364917 sicil numaralı işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağladığının tespit edildiği, yetki tespitine itiraz edildiği ve itirazın reddedildiği, yetki belgesi düzenlendiği, toplu görüşme sürecinin başladığı, taraflar arasında anlaşma sağlanamaması üzerine davalı Sendika tarafından 03.03.2022 tarihinde uygulanmak üzere 21.02.2022 tarihinde grev kararı alındığı anlaşılmaktadır.

5. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere göre 03.03.2022 tarihi itibarıyla uygulanmak üzere grev kararı alınmış ise de belirtilen tarihte hiçbir işçinin greve katılmadığı anlaşılmaktadır. Belirtmek gerekir ki belirlenen günde işyerinde veya işletmede hiçbir işçi greve katılmamış ise bu durumda grev bildirilen tarihte başlamamış sayılacaktır (Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2020, s.556;

Ömer Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2022, s.726). Nitekim işin bırakılmasına müncer olmayan bir grev kararının uygulamaya konulduğundan ya da grevin başlatıldığından söz etmek hiçbir şekilde mümkün değildir (Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İstanbul, Üçüncü Baskı, 2016, s.682). Buna göre somut olayda kararlaştırılmış ve bildirilmiş olan bir grevin başlamaması söz konusudur.

6. Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'un 75 inci maddesinin altıncı fıkrasının uygulanabilmesi ve anılan hükümdeki şartların mevcut olduğu gerekçesiyle grevin son bulduğunun tespitinin talep edilebilmesi için, öncelikle fiilen uygulanmaya başlamış bir grevin söz konusu olması gerekmektedir (Şahlanan, s.634; Tuncay/Savaş Kutsal, s.512). Nitekim anılan maddenin başında açık bir şekilde "*Grevi uygulayan sendikannın*" ibaresi kullanılmakla bu hususa vurgu yapılmıştır. Bu anlamda olmak üzere somut uyuşmazlıkta uygulanan bir grev söz konusu olmadığı için 6356 sayılı Kanun'un 75 inci maddesinin altıncı fıkrasının uygulanması olanaklı değildir.

7. Kanuni süre içinde grev kararının alınması, ancak bildirilen tarihte grevin başlamaması durumunda 6356 sayılı Kanun'un 60 ıncı maddesinin dördüncü fıkrası uygulama alanı bulacaktır. Söz konusu hükmün ilk cümlesinde belirtildiği üzere "*Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. ...*" Hükmün ilk cümlesinde sendikannın yetkisinin devam edip etmeyeceği belirtilmemiş ise de aynı fıkranın devamında "*... Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa ...*" yetki belgesinin hükmü kalmayacağı belirtildiğinden, aynı fıkrada düzenlenmesi itibarıyla, bildirilen tarihte grevin başlamaması durumunda da yetki belgesinin hükmünün kalmayacağını kabulü gerekmektedir.

8. Bu noktada belirtmek gerekir ki her dava açıldığı tarih itibarıyla mevcut maddi ve hukuki olgulara göre karara bağlanmalıdır. Bu anlamda olmak üzere dava tarihinin, grev uygulama tarihinin öncesindeki bir tarih olduğu dikkate alındığında, somut olayda dava tarihi itibarıyla hem 6356 sayılı Kanun'un 75 inci maddesinin altıncı fıkrasının hem de 6356 sayılı Kanun'un 60 ıncı maddesinin dördüncü fıkrasının uygulanmasının şartları oluşmamıştır. Bu itibarla davanın reddine karar verilmesi gerekirken yanılığılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA,**

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgilieye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

23.02.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.