

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA YÜKSEK HAKEM KURULU KARARLARI

Sabahattin YÜREKLİ¹

ÖZET

Çalışmamıza konu olan müessesede, tarafların hakeme gitme konusunda önceden hiçbir rıza ve taahhütleri bulunmamasına rağmen kanunda öngörülen durumlarda zorunlu olarak bir tarafın müracaatı ile uyuşmazlık hakem olarak Yüksek Hakem Kuruluna götürülmektedir. Normal hakem müessesesi taraflar arasında mevcut bir hak uyuşmazlığını çözer ve bu durum kazai bir fonksiyon taşır. Hâlbuki toplu iş uyuşmazlıklarında zorunlu hakemde, hakem taraflar arasındaki menfaat uyuşmazlığını yeni kurallar koyarak çözümlenerek bir nevi yasama fonksiyonu icra etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Tahkim, Toplu İş Uyuşmazlıkları, Yüksek Hakem Kurulu, Grev Yasakları, Arabulucu, Grev Ertelemesi.

LABOR DISPUTE-DISAGREEMENTS

IN THE HIGH BOARD OF ARBITRATION DECISIONS

ABSTRACT

In the institution that is the subject of our study, although the parties have no prior consent and commitment to go to the arbitrator, in cases stipulated in the law, the dispute is necessarily taken to the Supreme Arbitration Board with the application of one party. The regular arbitral institution resolves an existing dispute between the parties and this carries a judicial function. However, in the application of compulsory arbitration in collective labor disputes, the arbitrator performs the legislative function by resolving the conflict of interests between the parties by setting new rules.

Keywords: Arbitration, Collective Business Disputes, High Arbitral Tribunal, Strike Bans, Mediator, Strike Postponement.

¹ Prof. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, (ORCID: 0000-0002-4637-0547), sayurekli@hotmail.com

Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 11.05.2020

Yayınlanmasının Uygun Görüldüğü Tarih: 22.06.2020

I. GENEL OLARAK

İşçi ve işverenler, Anayasa'nın 53/1. maddesine göre karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesi yapılma sürecinde toplu iş uyuşmazlığı çıkması, işçi sendikası ile işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren arasında meydana gelen ve topluluk hukukunu ilgilendiren bir durumdur. Toplu iş uyuşmazlıkları, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında veya sözleşmenin yapılmasından sonra ortaya çıkabilir. Toplu iş uyuşmazlığının mücadeleci veya barışçı yollarla çözülmesi mümkündür.²

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde kural, grev ve lokavta başvurmak ise de, barışçı çözüm yolları ile uyuşmazlığın çözülmesi de mümkündür. Bu yolla taraflar aralarındaki uyuşmazlığı seçecekleri kişi ya da kişiler tarafından çözülmesi konusunda anlaşabilme hakkına sahiptirler.³ Hukukumuzda barışçı çözüm yolları arabuluculuk, özel tahkim ve zorunlu tahkim olarak düzenlenmiştir.⁴ Genel anlamıyla tahkim, tarafların uyuşmazlıklarını kendi istekleriyle bir kişiye ya da kurula götürdükleri ve bu kişi veya kurulun kararına peşinen uymayı kabul ettikleri barışçı bir yoldur.⁵ Tahkimde hukuki uyuşmazlık kanun ve sözleşme hükümlerine göre çözülmektedir. Toplu menfaat uyuşmazlıklarındaki tahkimde ise, toplu iş uyuşmazlıkları hakem aracılığıyla çözülerek, hakemin kendisine göre hukuk kuralları koyması söz konusudur.⁶

Tahkim müessesesi tarafların aralarındaki uyuşmazlıklarını gidermek için başvurabildikleri ihtiyari bir yol almakla beraber, Anayasa ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda zorunlu tahkime yer verilmiştir. Zorunlu (yasal) tahkime tarafların arzu ve iradelerine bakılmaksızın bir kanun hükmü gereği zorunlu olarak gidilmektedir.⁷ Bu yolla toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde taraflara grev veya lokavta başvurma olanağı tanınmamış, grev ve

² Kenan Tunçomağ/ Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2013, 415; Cevdet İlhan Günay, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Ankara 2013, 441.

³ Can Tuncay/Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, İstanbul 2019, 395.

⁴ "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu barışçı yollar arasında arabuluculuktan başka tahkimi de öngörmüştür", Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, 501; Tuncay/Kutsal, 395.

⁵ Narmanlıoğlu, 501; "Bu yöntem toplu iş uyuşmazlığının bir hakem tarafından çözülmesini ve toplu iş sözleşmesinin hakemin kararıyla oluşmasını anlatır", Ercan Akyiğit, Toplu İş Hukuku, Ankara 2015, 716.

⁶ Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2016, 424; A. Murat Demircioğlu/Tankut Centel/Hasan Ali Kaplan, İş Hukuku, İstanbul 2019, 319.

⁷ Tuncay/Kutsal, 395; "Kanun, kanuni (zorunlu) hakem faaliyetini yürütmek üzere Yüksek Hakem Kurulunu tesis etmiştir", Halit Kemal Elbir, İş Hukuku, İstanbul 1987, 268; Ferit H. Saymen, Türk İş hukuku, İstanbul 1954, 357; Demircioğlu/Centel/Kaplan, 319; M. Kemal Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, Temel Bilgiler Cilt 1, Toplu İlişkiler, İstanbul 1978, 100.

lokavt yasaklanmıştır.⁸ Taraflar sadece kanunda gösterilen durumlarda zorunlu olarak tahkime gidebilirler ki,⁹ yasal zorunluluklar nedeniyle tahkim kaçınılmaz hale gelmektedir.¹⁰ O halde zorunlu tahkim, ancak kanun ile belirtilen sınırlı durumlarda ve sadece grev yasağının söz konusu olduğu hallerde başvurulması gereken bir yoldur.¹¹ Dolayısıyla uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden biri olan zorunlu tahkim, kanunda düzenlenen sınırlı durumlarda başvurulacak bir yoldur.

Zorunlu tahkim; taraf iradelerine bakılmaksızın kanuni düzenlemeler gereğince gidilen, esasları Anayasa m.54/4 ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.51, m.54-57’de düzenlenen, “*Yüksek Hakem Kurulu’nun*” hakem sıfatıyla görevli olduğu bir çözüm yöntemidir.¹² Anayasal bir kurum olan Yüksek Hakem Kurulu¹³ Anayasa m.54/4’de; grev ve lokavtın yasaklandığı hâllerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözüleceği, uyuşmazlığın her safhasında tarafların da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabileceği, Yüksek Hakem Kurulunun kararlarının kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu ve Yüksek Hakem Kurulunun kuruluş ve görevlerinin kanunla düzenleneceği şeklinde düzenlenmiştir. Aynı esaslar 6356 Sayılı Kanunda da benimsenerek, zorunlu tahkimi yürütmeye yetkili organ olarak Yüksek Hakem Kurulu kabul edilmiştir.

Yasal tahkimin yanında, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.52’de tarafların, anlaşmaları halinde toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme de başvurabilme imkânı sağlanmıştır.

II. YÜKSEK HAKEM KURULUNUN KURULUŞU VE ÇALIŞMA ESASLARI

1. Genel Olarak

Anayasa’nın 54. maddesi¹⁴ ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca zorunlu tahkim faaliyetini yürüten yegâne organ Yüksek

⁸ “Diğer bir ifadeyle kanunun toplu iş mücadelesi araçlarına başvurma izni vermediği durumlarda toplu iş uyuşmazlıkları zorunlu (resmi) tahkim yoluyla çözümlenir”, Tuncay/Kutsal, 395.

⁹ Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2019, 1025.

¹⁰ “Bu nedenle zorunlu tahkime ancak akut ulusal kriz halinde, kamu hizmetlerinde veya kesintiye uğraması halinde halkın tamamının ya da bir kısmının yaşam ve sağlığının tehlikeye düşeceği hizmetlerde gidilebilir”, Tuncay/Kutsal, 396.

¹¹ Y22.HD., T. 15.07.2014, E. 2014/16453, K. 2014/22444, Çalışma ve Toplum, 2014/4, 452.

¹² “Tek yasal ve zorunlu tahkim yolu Yüksek Hakem Kuruludur”, Ergun İnce, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1983, 194; “O halde Türkiye’de zorunlu hakemlik, yasayla öngörülmüş resmi bir kuruluş olan Yüksek Hakem Kurulu’nca yerine getirilir.”, Akyığıt, 723.

¹³ YHGK., T. 22.11.2017, E. 2015/9-2170, K. 2017/1426, Kazancı.

¹⁴ “Türkiye Büyük Millet Meclisine verilen ve red edilen bir önergeyle Anayasa’nın 54. maddesinin kaldırılması istenmiştir. Yapılan tartışmalarda Yüksek Hakem Kurulunun 12 Eylül’le getirilen bir kurum olduğu, sendikal hak ve özgürlüklerin bu yolla geri alındığı vurgulandıktan sonra şu sözlere yer verilmiştir. Şimdi; bir şeyin daha altını çizelim. Yiğidi öldür hakkını yeme demek gerekir. ... Yüksek Hakem Kurulu işçileri korumaya çalışıyor ama antidemokratik yapısı

Hakem Kurulu'dur. Anayasanın 54. maddesine göre; “*Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Yüksek hakem kurulunun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir*” (AY.m.54/5, m.54/6).

Anayasanın anılan hükmü uyarınca Yüksek Hakem Kurulunun kuruluş ve görevleri SenTİSK.m.54-56’da düzenlenmiştir. Ayrıca, SenTİSK.m.57’de, Yüksek Hakem Kurulunun çalışma usul ve esasları; Yüksek Hakem Kurulunun başkan ve üyeleri ile Kurulda görevlendirilecek uzman ve raportörlere ödenecek tazminatlar; bilirkişi ve tanıklara verilecek ücretler ve toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem incelemesinde uygulanacak usul hükümleri; arabulucuların nitelikleri, seçimi, ücretleri ve görevlendirilmeleri Maliye Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

2. Kuruluşu

Yüksek Hakem Kurulunun nasıl kurulacağı SenTİSK.m.54’de düzenlenmiştir. Hükme göre; Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtay’ın bu Kanundan doğan uyuşmazlıklara bakmakla görevli dairelerinin başkanları arasından başkanlık süresi en fazla olanın başkanlığında;

a) Cumhurbaşkanınca, bakanlıklar bünyesi dışında, işçi veya işveren kuruluşları ile hiçbir şekilde bağlantısı bulunmayan ve siyasi parti organlarında görevli olmayan, ekonomi, işletme, sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek bir üye,

b) Üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilecek bir üye,

c) Bakanlık Çalışma Genel Müdürü,

ç) İşçi sendikaları konfederasyonlarından kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek iki üye,

d) İşverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek iki üyeden, oluşur. Ancak uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu işçi konfederasyonunun farklı olması hâlinde, bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye, uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu bir başka işveren sendikaları konfederasyonu bulunması hâlinde de sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye, ikinci üyenin yerine Kurul

değişmiş değil.”, Bkz. Mustafa Kılıçoğlu, 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Ankara 2013, 326.

üyeyi olarak toplantıya katılır. Seçimle gelen üyeler, iki yıl için seçilir ve yeniden seçilmeleri mümkündür. İşçi ve işverenler adına seçilecek üyelere 6'ncı maddedeki kurucular için öngörülen şartlar aranır. Seçimle gelen her bir üye için aynı şekilde ikişer yedek üye seçilir. Kurul Başkanlığı için birinci ve ikinci yedekler, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca hukuk daireleri başkanları arasından seçilir. Yüksek Hakem Kuruluna katılacak üyelerin seçilmesi, her seçim döneminden üç ay önce Bakanlıkça ilgili makam ve kuruluşlardan istenir (SenTİSK.m.54).

3. Yönetim yapısı

Yüksek Hakem Kurulunun yazışma ve uzmanlık hizmetlerini yürütmek üzere Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığına bağlı olarak bir genel sekreterlik kurulur. Genel sekreter başkanın teklifi üzerine genel usullere göre atanır (SenTİSK.m.55/1).

Yüksek Hakem Kurulunun talebi üzerine Cumhurbaşkanlığınca yeteri kadar raportör ve uzman atanır veya görevlendirilir. Ancak, işçi veya işveren kuruluşlarında çalışmakta olanlar, raportör veya uzman olarak görevlendirilemez (SenTİSK.m.55/2).

4. Kurulun Toplanması ve Kararlar

Toplu İş Sözleşmesinde Arbulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nin¹⁵ 21. maddesine göre; "Kurulda işçi ve işveren temsilcileri olarak en çok işçi ve işveren mensubu olan konfederasyonlarca seçilecek ikişer üye yer alır. İşveren temsilcilerinden biri, en çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunun seçeceği kamu işverenidir. Ancak uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu işçi veya işveren sendikaları konfederasyonlarının en çok üyeye sahip konfederasyondan farklı olması halinde, sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye, ikinci üyenin yerine Kurul üyesi olarak toplantıya katılır."

Kurul Başkanı, başvuruların alındığı günden başlayarak altı iş günü içinde toplanmak üzere Genel Sekreterden Kurulu toplantıya çağırmasını ister. (TİSAHB. Yönetmeliği m.21/2).

Yüksek Hakem Kurulu başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak altı iş günü içinde başkan ve en az beş üyenin katılımı ile toplanır.¹⁶ Mazeretli veya izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan veya yedek üyelere biri alır (SenTİSK.m.56/1).

¹⁵ Resmî Gazete Tarihi: 07.12.2013, Resmî Gazete Sayısı: 28844

¹⁶ "Başka bir anlatımla toplantı nisabı altıdır. Başkan ve beş üye mazeretli veya izinli olan başkan veya üyenin yerini yedek başkan veya yedek üyelere biri alır. Önceki kanun zamanında düzenleme daha isabetli idi. İlk fıkrada ... üyelerin tamamının katılması ile toplanır sözcük dizimi ile başlaması gerekir idi. Kamu görevi ile ilgili önce kural konur sonra istisnai durumlara yer verilir", Kılıçoğlu, 329.

Yüksek Hakem Kurulu, uyuşmazlığı dosya üzerinde inceler. Gerekli görüldüğü durumlarda taraflar ve ilgililerden uyuşmazlıkla ilgili her türlü bilgi ve belgeyi isteyebilir. Taraflar ve diğer bütün ilgililer, Yüksek Hakem Kurulunun istediği bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür. Yüksek Hakem Kurulu, görüşlerini öğrenmek istediği kişileri çağırıp dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister. Bunlar hakkında 6100 sayılı Kanunun tanıklara ve bilirkişilere ilişkin hükümleri uygulanır. Taraflar da, bilgilendirmek amacıyla Kurulda dinlenmelerini isteyebilir, bilgi ve belge sunabilir (SenTİSK.m.56/2). Yüksek Hakem Kurulu toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği hâlinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar (SenTİSK.m.56/3). Bu madde gereğince yapılacak ödemeleri karşılamak üzere gerekli ödenek Bakanlık bütçesine konulur (SenTİSK.m.56/4).

5. Karar verme süresi

Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nin 22. maddesine göre; kurul, teşmile ilişkin görüş bildirme dışındaki işlerde, yapacağı ilk toplantı gününden başlayarak en geç iki ay içinde kesin kararını verir.

6. Kararlarda Yer Alacak Hususlar

Kurul kararları ve varsa muhalefet görüşleri gerekçeli olarak yazılır. Kararlarda; Kurul Başkanıyla üyelerin adı, soyadı ve imzası, kararın tarih ve numarası, başvuruda bulunanlar ve başvuru nedeni, uyuşmazlığın tarafları ile uyuşmazlığın olduğu işyerinin unvan ve adresi yer alır (TİSAHB. Yönetmeliği m.23).

7. Karar Verilirken Göz Önünde Tutulacak Hususlar

Yüksek Hakem Kurulu menfaat uyuşmazlıklarında kanuni hakem olarak karar verirken, serbest pazarlık sisteminin yürürlükte olduğunu, tarafların çağrı, görüşme ve tarafsız arabuluculuk aşamasından sonra kendisine başvurduğunu her zaman anlayabileceklerini göz önünde bulunduracak, sadece tarafların karşılıklı menfaatlerini dengeleyerek karar verecektir.¹⁷ Nitekim Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya Ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nin 20. maddesinde, “*ilk inceleme sonunda, Kurulca başvurunun esasın incelenmesine karar verilirse, belirlenen süre içinde işletmenin ve ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum, geçinme endeksleri, fiilen ödenmekte olan ücretler, benzeri işyerlerindeki ücretler, diğer çalışma koşulları ve gelir unsurları, Kurulca karara bağlanan emsal kararlar ile belirlenmiş prensip kararları gibi hususlardan gerekli görülenleri içeren esas rapor, uzman ve raportörlerce hazırlanır*” yüksek hakem kurulunun karar verirken belirli esaslara göre hareket etmesi düzenlenmiştir. O halde, Yüksek Hakem Kurulunun örneğin; geçmiş dönemde olduğu gibi ücret artışlarında genelde belli bir oranı prensip maddesi kabul etmesi veya belli işkolunda eşit işe eşit ücret uygulaması, ülkenin genel

¹⁷ Seza Reisoğlu, 2822 sayılı Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986, 405.

ekonomik durumunu göz önüne alarak işverenin verebileceğinin altında ücret tespit etmesi mümkün değildir. Ancak, toplu iş sözleşmelerinin büyük çoğunluğunun Yüksek Hakem Kuruluna gelmemesi nedeniyle, Yüksek Hakem Kurulu sadece kendisine gelen sözleşmelerde taraflar dışındaki kıstasları uygulaması, örneğin; grev yasağına tabi olan ve olmayan işyerlerinde çalışan işçiler açısından en azından büyük haksızlıklar oluşturabilecektir.¹⁸

Yüksek Hakem Kurulu karar verirken, SenTSİK.m.46/3’de belirtilen; “Çağrıyla yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları saklıdır” hükmü gereğince çağrıda bulunan tarafın çağrı ile birlikte vermek zorunda olduğu toplu iş sözleşmesi metnini esas alacak, çağrıda bulunanın talep etmediği bir hakkı, kendisine tek taraflı olarak tanıyamayacak veya talebin üzerine çıkamayacaktır.¹⁹ Yüksek Hakem Kurulu toplu iş sözleşmesi taraflarının anlaşmaları maddeleri aynen bağittığı sözleşmeye geçirecektir. Bunun tek istisnası SenTİSK.m.33/5’de belirtilen toplu iş sözleşmesine konulamayacak hükümlerdir ve varsa bunlar sözleşmeden çıkarılacaktır. Yüksek Hakem Kurulu sadece anlaşmaya varılmayan konularda teklif edilen sözleşme maddelerine göre kararını verecektir. Kurul anlaşmaya varılmayan konularda karar verirken, mutlaka teklif ve karşı tekliflerle bağlı olmayacak tarafların ilk defa Kurulda ortaya attıkları çözümleri de göz önünde tutabilecektir.²⁰

Yüksek Hakem Kurulu işverenin varsa karşı tekliflerinin altında karar verme yetkisine sahip değildir. Bunun aksinin düşünülmesi Yüksek Hakem Kurulunun taraf görüşlerini yaklaştırma görevine ters düşer. Yüksek Hakem Kurulu işverenin karşı tekliflerinin, işçi sendikasıyla kabul edilseydi, bu konuların Yüksek Hakem Kuruluna intikal etmeyeceğini her zaman göz önünde bulundurmaya zorundadır. Buna karşılık Yüksek Hakem Kurulu konuları kendi içinde bir bütün sayması, işverenin karşı tekliflerini bir bütün içinde değerlendirip gerekirse dengeyi kuracak şekilde değiştirmesi mümkün olacaktır.²¹

III. YÜKSEK HAKEM KURULUNA BAŞVURU KOŞULLARI

Toplu iş ilişkilerinde ortaya çıkan menfaat uyuşmazlıklarında, Yüksek Hakem Kuruluna başvuru yapılabilmesi için aşağıda sayılan koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir.

¹⁸ Reisoğlu, 405, 406.

¹⁹ Reisoğlu, 406.

²⁰ Reisoğlu, 407.

²¹ Reisoğlu, 407.

1. Grev ve Lokavtın Yasaklanması, Ertelenmesi veya Grev Oylamasında Grevin Reddedilmesi Durumlarında

a. Grev ve Lokavtın Yasaklanmış Olduğu Durumlarda

Anayasanın 54. maddesinin üçüncü fıkrasında, grev ve lokavtın yasaklanabileceği hallerin kanunla düzenleneceği belirtildikten sonra devam eden fıkrada da, grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözüleceği ifade edilmiştir.²²

Grev²³ ve lokavt yasakları²⁴ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 62'inci maddesinde sınırlı olarak sayılmıştır. Bu yasaklar şunlardır:

-Can ve mal kurtarma işlerinde;

-Cenaze işlerinde ve mezarlıklarda;

-Şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde;

-Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.

-Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir.

-Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.

Kanun koyucu, bu işlerde grev yapılması ile elde edilecek menfaatten; grevin yasaklanması ile oluşacak kamu menfaatinin daha üstün olduğundan hareketle grev yasaklarını düzenlemiştir.²⁵ Doktrinde ve Uluslararası Çalışma Örgütü tavsiye kararlarında yasak kapsamına yönelik eski kanun döneminde yapılan eleştiriler, yeni kanun döneminde de devam etmektedir.²⁶ Maddede yer verilen

²² Y22.HD., T. 10.9.2019, E. 2019/4275, K. 2019/15696, Kazancı.com; Y22.HD., T. 21.5.2019, E. 2019/3973, K. 2019/11316, Kazancı.com.

²³ Melda Sur, Grev Kavramı, Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme, İzmir 1987, 17 vd.

²⁴ Sabahattin Yürekli, The Prohibitions On Strike According To The Act No 6356 As Amended Under The Judgment Of The Constitutional Court, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Volume 4, Issue 1, June 2015, 247-268; Burcu Ezer, Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar, Ankara 2016, 106, 107.

²⁵ Kabakçı, 129.

²⁶ Nurşen Caniklioğlu: "6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013/4, s.289-316, 300; Tuncay/Savaş, 343; Melda Sur, "Uluslararası

grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerler ILO'nun talepleri de dikkate alınarak yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleri ile sınırlandırılmıştır.²⁷

Bu yasaklara kısaca değinilecek olursa:

aa. Can ve Mal Kurtarma İşlerinde

SenTİSK.m.62/1'de, "can ve mal kurtarma işlerinde ... grev yapılamaz" düzenlemesiyle can ve mal kurtarma işlerinde grev yapılması yasaklanmıştır. Can ve mal kurtarma işlerinin kesintiye uğraması kişilerin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokabileceği için bu gibi işlerde grevin yasaklanması öğretide isabetli bulunmuştur.²⁸ Kanun'da özel veya kamu ayrımı yapılmadığı için yasağın, işverenin kamu veya özel sektör işvereni ayrımı olmaksızın uygulanacağı öğretide kabul edilmektedir.²⁹

bb. Cenaze İşleri

SenTİSK.m.62/1'e göre, "cenaze işlerinde" grev yasaklanmıştır. Dolayısıyla cenaze işleri ve bu kapsamda olan tekfin³⁰ ve teçhiz işlerini yapanların grev yapmaları yasaklanmıştır. Gerçekten de bu işlerin terkedilmesi veya hizmet sunumunun ertelenmesi düşünülemez. Bu işlerin özel veya kamu sektörü tarafından yapılıyor olması, yasak kapsamı bakımından fark oluşturmamaktadır.³¹

cc. Mezarlıklar

Grev yasağı olan mezarlıklar, vefat eden insanların tekfin ve teçhiz işlemlerinden sonra defnedildiği ebedi istirahatgâh yerleridir.³² Gerçekten de mezarlıklarda sunulan hizmete ara verilmesi düşünülemez. Vefat edenin ve yakınlarının bu hizmetten mahrum bırakılması kabul edilemez bir durumdur. Grevin yasak olduğu işyeri sadece mezarlıklar değil, teçhiz ve tekfin işlerinin yapıldığı kamu ya da özel sektöre ait olması fark etmeksizin işletilen gasilhaneler de cenaze işleri de grev yasağı kapsamında yer almaktadır.³³

çç. Şehir Şebeke Suyu, Elektrik, Doğalgaz, Petrol Üretimi, Tasfiyesi ve Dağıtımı ile Nafta veya Doğalgazdan Başlayan Petro Kimya İşlerinde

SenTİSK.m.62/1 uyarınca, şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde

Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri", *Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:15, 2013, Özel Sayı, 273.

²⁷ SenTİSK. 62. madde gerekçesi, Kılıçoğlu, 348.

²⁸ Caniklioğlu, 302.

²⁹ Kabakçı, 131; Caniklioğlu, 302.

³⁰ "Cenaze işlerinde grevin yasaklanması tekfin işlerini de kapsayacaktır", Tankut Centel, *Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bakış*, TİSK. Akademi, C. 8, 2013/1, 8.

³¹ Kabakçı, 131; Caniklioğlu, 302.

³² Cevdet İlhan Günay, *İş ve Sosyal Güvenlik Dersleri*, 4. Baskı, Ankara 2013, 406.

³³ Yürekli, 253.

grev yasaklanmıştır.³⁴ Başlıktan da görüleceği üzere, gibi oldukça geniş bir kategorik yasak şekli öngörülmüştür. Burada sayılan işlerin kapsamının belirlenmesi gerekliliği açıktır. Yargıtay geçmiş tarihli bir kararında kanalizasyon ve su arıtma işlerinin yasak kapsamında olmadığı yönünde içtihat oluşturmuştur.³⁵ Kanunda “şehir şebeke suyu” ibaresine yer verildiğinden, su depolayıp şişe veya damacanalarda içinde su satışı sunan işyerleri bakımından grev yasağı söz konusu değildir.³⁶

dd. Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Tarafından Doğrudan İşletilen İşyerleri

Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı tarafından doğrudan işletilen işyerlerinde grev sürekli olarak yasaklanmıştır (SenTİSK.m.62/1). Burada yapılan işin niteliği önem taşımamaktadır.³⁷ Sunulan hizmetin niteliği değil de sadece işverenin niteliğinin grev yasağına sebep olması öğretide eleştirilmektedir.³⁸ Çünkü işyerinin sadece Milli savunma Bakanlığı tarafından işletiliyor olması, işyerinin grev yasağı kapsamına girmesi için yeterlidir.³⁹

ee. Kamu Kuruluşlarınca Yürütülen İtfaiye Ve Hastanelerde

SenTİSK.m.62/1’de, “kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz” ibaresiyle itfaiye ve hastanelerde grev ve lokavt yasaklanmıştır. Çünkü hastanelerde hizmetin aksaması halinde genel sağlığın olumsuz yönde etkileneceği kuşkusuzdur. Aynı şekilde itfaiye hizmetleri de toplum için kesinlikte vazgeçilmez hizmetlerdir. Anayasa Mahkemesi sağlıkla ilgili işyerlerinde grev yasağı olmasının Anayasaya aykırı olmadığı şeklinde bir karar vermiştir.⁴⁰

ff. İşletme Kapsamında Olan İşyerlerinin Bir Kısımının Grev Yasağı Kapsamında Olması Durumunun Değerlendirilmesi

Toplu görüşme süreci sonucunda grev yasağı bulunan işyerleri yönünden uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülecek, grev yasağı bulunmayan işyerleri yönünden ise grev ve lokavt aşaması işletilecektir. Toplu iş sözleşmesi süreci işletmeye ilişkin olduğunda, işletmeyi oluşturan işyerlerinin bir kısmı grev yasağı kapsamında bir kısmı değil ise, Yüksek Hakem Kurulu’nun görevli olup olmadığı noktasında 6356 sayılı Kanun’da, izlenecek

³⁴ Yürekli, 258.

³⁵ Y9.HD., 21.12.1990, E.1990/14029, K.1990/14208, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası; Y9.HD., 05.12.2002, E.2002/23171, K.2002/20586, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

³⁶ Tankut Centel, Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca bakış, TİSK. Akademi, C. 8, 2013/1, 9.

³⁷ Caniklioğlu, 304.

³⁸ Kabakçı, 134; Caniklioğlu, 304; Güney/Aslanova, 263.

³⁹ Caniklioğlu, 304; Yürekli, 254.

⁴⁰ Kabakçı, 133; Anayasa Mahkemesi, 20.10.1967, E. 1963-337, K. 1967-31, RG. 2.5.1969, 13188.

yol konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Konuya ilişkin Yargıtay; zorunlu tahkim, ancak kanun ile belirtilen sınırlı durumlarda ve sadece grev yasağının söz konusu olduğu hallerde başvurulması gereken bir yoldur. İşletme toplu iş sözleşmesinin bölünemez niteliği ve grev hakkının vazgeçilmez ve korunması gereken bir hak olduğu nazara alındığında, işyerlerinin bir kısmında grev yasağının bulunduğu ve bir kısmında ise grev yasağının bulunmadığı işletmelerde, Yüksek Hakem Kurulunun görevi ve yetkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir. Yüksek Hakem Kurulu'nun, görevi ve yetkisi bulunmayan bir konuda oluşturduğu toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olduğu, toplu görüşme sürecinin tüm işletme yönünden de devam ettiğinin kabulü gerekmektedir. Buna göre, sendikanın almış olduğu grev kararı, yine sadece grev yasağına tabi olmayan işyerleri bakımından uygulanabilecek, yasak bulunan işyerleri yönünden grev uygulaması yapılmayacak, ancak grev ve lokavt yasağı bulunmayan işyerlerinde varılan anlaşma sonucunda bağitlanacak toplu iş sözleşmesi ise, işletme toplu iş sözleşmesi niteliği kazanarak tüm işyerlerinde uygulanacaktır.⁴¹

Öğretide Yargıtay'ın getirmiş olduğu çözümün isabetli olduğu belirtilerek, bu yolla hem işletme ünitesinin bütünlüğü, hem de serbest toplu pazarlık ilkesi gözetilip korunduğu ileri sürülmüştür.⁴² Öğretide aksi yönde; grev yasağı olan işyerleri için Yüksek Hakem Kuruluna gidildiği takdirde bu işyerlerinde hakem kararı alınması, diğer işyerlerinde serbest toplu pazarlık yöntemine göre toplu iş sözleşmesi bağitlanması, Anayasal grev hakkı ile birlikte Anayasal norma dayalı Yüksek Hakem Kurulunun yetkisi açısından yerinde görülmüştür.⁴³ Bu görüşe ilişkin, bu durumda kamu düzenine ilişkin olduğu kabul edilen işletme toplu iş sözleşmesinin teklifinin bozulması önemli bir sakınca olduğu belirtilmiştir.⁴⁴

Kanımızca; kanunda düzenlenen grev yasağı olan işyerleri için grev yapılmayacağı ve uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümleneceğine ilişkin bu kadar açık hüküm var iken işletme bütünlüğü nedeniyle bunun göz ardı edilmesi mümkün değildir. Bu gibi durumlarda grev yasağına tabi olmayan işyeri ya da işyerleri için yasal süreç izlemesi, grev yasağı olan işyerleri için de başvurulması halinde Yüksek Hakem Kurulu tarafından toplu iş sözleşmesi yapılması yerinde olacaktır. Grev yasağı kapsamındaki işyeri için Yüksek Hakem Kuruluna bir başvuru yapılmamış olması ihtimalinde ise yasak kapsamında olmayan yer ya da yerler için yapılacak sözleşmenin yasak

⁴¹ Y22HD., 15.07.2014, E.2014/16453, K. 2014/22444, Çalışma ve Toplum, 2014/4, 451-453.

⁴² Sur, 454, 455.

⁴³ “İşletmenin bir kısmında grev yasağı bulunması halinde yasağı tüm işletmeye yaymak sonucunu doğuran bu çözüme katılmak mümkün değildir. Başvurulması halinde Yüksek Hakem Kurulunun bağitlayacağı sözleşme sadece grev yasağına tabi olan yerlere ilişkin bulunacaktır”, Ünal Narmanlıoğlu, grev, Ankara 1990, 160, 161, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 928, Münir Ekonomi, İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar, Kamu-İş C.1 Sayı.1 1987, 20, 21.

⁴⁴ Sur, 454.

kapsamındaki yerler için de uygulanması yerinde olacaktır. Yüksek Hakem Kurulu'nun işletmenin bütünü yönünden toplu iş sözleşmesi bağtlaması düşünöldüğünde ise, grev yasağı kapsamında olmayan işyerleri yönünden sendikanın almış olduğu grev kararı uygulanamaz hale gelecek, grev hakkı ortadan kaldıracaktır ki bu kabul edilebilir bir çözüm değıldir.

b. Grev ve Lokavtın Ertelenmesi

Karar verilmiş veya başlanmiş olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağığı veya millî güvenliğı bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı almış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar (SenTİSK.m.63/1).⁴⁵ Genel sağık ve milli güvenlik kavramlarının takdiri oldukça zor olmakla birlikte, grev hakkı ve uygulanmasının esas, erteleme için istisna olduğu gerekçesiyle bu kavramların dar olarak yorumlanması gerekir.⁴⁶ Erteleme süresi içinde memleketin güvenlik ve sağığını tehdit eden durum ortadan kaldırılmasına çalışılmalıdır.⁴⁷ Çünkü artık grevi bir daha erteleme imkânı bulunmamaktadır.⁴⁸

Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60'ncı maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir (SenTİSK.m.63/2). Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceğı gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir (m.60/7). Dolayısıyla grev ve lokavtın ertelenmesi halindeki arabuluculuk faaliyeti, grev ve lokavtın yasak olduğu halden farklı olup SenTİSK'nun 63/2. maddesinde özel olarak düzenlenmiştir.

Grev ve lokavtın ertelenme süresinin sonunda anlaşma sağlanmazsa, başvuru üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözölür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (SenTİSK.m.63/3). Yüksek Hakem Kuruluna başvuru yapılması şeklindeki çözüm, Anayasa'da öngörölen esasa uygun olmakla birlikte, özellikle işçiler yönünden grevin taşıdığı hayati önem karşısında yerindeliğı tartışılabilir.⁴⁹

Grev ertelenmesine ilişkin 02.07.2018 tarihinde "Bakanlar Kurulu" deyiminin "Cumhurbaşkanı" olarak değışimine kadar ki uygulamalara bakıldığında Bakanlar Kurulunun takdir yetkisini isabetli kullandığını söylemek güçtür.⁵⁰

⁴⁵ Bu fıkrada yer alan "... büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı..." bölümü Anayasa Mahkemesi'nin 14/11/2019 tarihli ve E.: 2018/90, K.: 2019/85 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir.

⁴⁶ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, 1077.

⁴⁷ M. Kemal Öğuzman, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1964, 49.

⁴⁸ Şener Akyol, Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul 1967, 42.

⁴⁹ Mahmut Kabakçı, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanuna Göre Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıklara Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt, İstanbul 2004, 179.

⁵⁰ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, 1077.

Nitekim Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketine bağlı işyerlerinde uygulanmakta olan yasal grev, genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte görülerek ertelenmesi üzerine⁵¹ Anayasa Mahkemesi, belirtilen erteleme kararıyla Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir.⁵²

c. Grev Oylamasında Grevin Reddedilmesi

Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır (SenTİSK.m.61/1). Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Bu durumda 60'inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya 51'inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen süre içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz (SenTİSK.m.61/3). Yine, kanunun 51/1. maddesine göre, “ Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer” düzenlemesi getirilmiştir. Kanunun 51/1 maddesi uyarınca Yüksek Hakem kuruluna başvuru yapılması isteğe bağlıdır⁵³. Ancak belirtilen süre içerisinde başvurulmaması halinde sendikanın yetkisi düşer.

Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönünde karar verilmesi halinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurma hakkı sadece uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikasına verilmiştir. Yüksek Hakem Kurulunun uyuşmazlığı resen ele alması söz konusu olmadığı gibi, işçi sendikası dışında herhangi birinin başvuru hakkı da bulunmamaktadır.

Her ne kadar, grevin reddi kararı halinde Yüksek Hakem Kuruluna başvuru zorunlu değil ise de, yetkisinin düşmesini istemeyen işçi sendikasının altı iş günlük süre içerisinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurması gerekecektir.

2. Arabuluculuk Süresinin Sonunda Anlaşma Sağlanamaması

Menfaat uyuşmazlıklarında taraflardan birisinin haklı diğerinin haksız olması değil, menfaatlerin bir noktada birleşmemesi söz konusudur. Menfaat uyuşmazlıklarında konu Yüksek Hakem Kuruluna gelmeden önce arabulucuya gitmekte, arabulucu tarafları bir noktada anlaştırmaya çalışmaktadır.⁵⁴

⁵¹ Bakanlar Kurulu'nun 25.06.2014 Tarih ve 2014/6524 sayılı kararı, RG. 27.06.2014, 29043.

⁵² Anayasa Mahkemesi, 02.07.2015, Başvuru No. 2014/12166, RG. 12.08.2015, 29443.

⁵³ Kılıçoğlu, 294.

⁵⁴ Reisoğlu, 410.

Dolayısıyla Yüksek hakem Kuruluna gitmeden önce arabuluculuk aşmasının geçirilmesi yani toplu iş uyuşmazlığının çözümünde arabulucunun başarısız kalmış olması, arabuluculuk aşamasının tüketilmiş olması gerekir.⁵⁵ O halde toplu iş uyuşmazlığında arabuluculuk aşamasından geçilmeden Yüksek Hakem Kuruluna gidilemez.

Grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda, Yüksek Hakem Kuruluna başvurulabilmesi için, bir arabulucunun tayin edilmesi ve SenTİSK.m.50/5 gereğince toplu iş uyuşmazlığının arabulucunun faaliyetine rağmen giderilememiş olması gerekir. Buna kısaca arabulucu faaliyetinin başarısız kalması da denilebilir.⁵⁶

Grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda yüksek hakem kuruluna başvurmadan önce arabuluculuk faaliyetine başvurulması gerektiği; SenTİSK'nun 51/1'de, "50'inci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen tutanağın tebliğinden" ifadesinden çıkmaktadır. Hükümde sözü edilen tutanak, geçirilen arabuluculuk aşamasının sonunda resmi arabulucunun düzenleyeceği tutanaktır.⁵⁷

Grev ertelemesinde, erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60'ıncı maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir (SenTİSK.m.63/2). Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (SenTİSK.m.63/3).

3. Yüksek Hakem Kuruluna Başvuru Yapılması

Yüksek Hakem Kurulu ancak başvuru üzerine karar verir. Yüksek Hakem Kurulunun resen karar verme yetkisi yoktur.⁵⁸ Yüksek Hakem Kurulunun toplu iş uyuşmazlığını çözme yetkisi, başka bir deyişle zorunlu tahkim ancak Kanunda öngörülen süreler içerisinde Kanunda belirtilen taraf ya da tarafların Yüksek Hakem Kuruluna başvurması halinde mümkün olacaktır. Aksi halde uyuşmazlık çözüm prosedürü sona erer ve işçi sendikası yetkisini kaybeder.⁵⁹ O halde, zorunlu tahkimin işleyebilmesi için, uyuşmazlığın taraflarından birinin süresi içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurması gerekir. Yüksek Hakem Kurulu, diğer koşullar yerine gelmiş olsa da uyuşmazlığa kendiliğinden el koyamaz. Bu konuda bir başvuru yapılması zorunludur.⁶⁰ Yüksek Hakem Kuruluna başvuru

⁵⁵ Tuncay/Kutsal, 402.

⁵⁶ Tunçomağ/Centel, 425.

⁵⁷ Tunçomağ/Centel, 425.

⁵⁸ Narmanlıoğlu, 504; Reisoğlu, 405.

⁵⁹ YHGK., T. 22.11.2017, E. 2015/9-2170, K. 2017/1426, Kazancı; Narmanlıoğlu, 504.

⁶⁰ Tunçomağ/Centel, 425.

yapılması da ihtiyari/isteğe bağlıdır.⁶¹ Uyuşmazlığın diğer tarafının isteğine bakılmaksızın, hatta o taraf karşı çıksa bile uyuşmazlık hakeme götürülebilir.⁶²

Yüksek Hakem Kuruluna başvurulduğunda, kurul toplu iş sözleşmesini taraflar adına kararlaştırmaya yetkili olacak ve Yüksek Hakem Kuruluna bir defa başvuran tarafın bu talebini sonradan geri alması mümkün olmayacaktır. Ancak, tarafların kurula başvurusundan sonra, tarafların aralarında anlaşarak toplu iş sözleşmesi imzalamaları mümkündür.⁶³ O takdirde Yüksek Hakem Kurulunun yetkisi kendiliğinden son bulacak, uyuşmazlık gündeme girmiş olsa bile gündemden çıkarılacaktır.⁶⁴ Öğretide, “hakın kötüye kullanılması örneğin; Yüksek Hakem Kurulu tarafından verilecek hakların altında haklar verilmesi halinde işçilerin bu sözleşmenin iptalini istemeleri kabul edilecektir”⁶⁵ şeklinde görüş ileriye sürülmüş olsa da, ortada olmayan bir Yüksek Hakem Kurulu kararıyla oluşan toplu iş sözleşmesi varmış gibi ihtimallere dayanılarak dava açılması mümkün değildir.

a. Yüksek Hakem Kuruluna Başvuru Hakkı

Yüksek Hakem Kurulunun uyuşmazlığa resen el koyması mümkün değildir. SenTİSK’nun 51/1 yer alan düzenlemeye göre, ancak taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kuruluna intikal edecektir. Yüksek Hakem Kuruluna başvuru yapabilecek olan taraf için uyuşmazlık konusuna göre SenTİSK’nun 51/1’de ayırım yapılmıştır.

Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren *işçi sendikası* Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir (SenTİSK. m.51/1, m.61/3). Hükümden görüleceği üzere grev oylamasında Yüksek Hakem Kuruluna başvuru yapabilme hakkı sadece işçi sendikasına tanınmıştır.

Grev ve lokavtın yasak olduğu hallerde *taraflardan biri* Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir (SenTİSK. m.51/1). O halde grev ve lokavtın yasak olduğu durumlarda herhangi bir sınırlandırma yapılmaksızın uyuşmazlığın taraflarına Yüksek Hakem Kuruluna başvuru hakkı tanınmıştır.

Grev erteleme halinde de; erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren *taraflardan biri* Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. (SenTİSK. m.51/1).

⁶¹ Kılıçoğlu, 294.

⁶² Akyiğit, 723.

⁶³ Reisoğlu, 318.

⁶⁴ Reisoğlu, 407.

⁶⁵ Reisoğlu, 318.

b. Yüksek Hakem Kuruluna Başvuru Süresi

Grev oylaması, grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda ve grev ertelemesinde Yüksek Hakem Kuruluna başvuru yapılabilmesi bir süreyle sınırlandırılmıştır. Eğer bu süre içerisinde Yüksek Hakem Kuruluna başvuru yapılmaz ise, SenTİSK.m.51/1'e göre, işçi sendikasının yetkisi düşer.

aa. Grev Oylamasında

Grev oylamasında, SenTİSK.m.51/1'e göre; grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde⁶⁶ işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir.

Grev oylamasında, SenTİSK.m.61/3'de yer verilen hükümlerle, *“Bu durumda 60'ıncı maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya 51'inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen süre içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz”* düzenlemesi ve Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti İle Grev Oylaması Hakkında Yönetmeliğin 16/3 maddesinde; *“Grev oylaması sonucunda, grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren, altı iş günü içerisinde anlaşma sağlanamazsa veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmuşsa işçi sendikasının yetkisi düşer”* düzenlemesi yapılmıştır. Bu düzenleme gereği işçi sendikası SenTİSK.m.51/1'e göre ve Yönetmeliğe göre, altı işgünü içerisinde Yüksek Hakem Kuruluna başvuru yapma ya da anlaşmaya çalışma konusunda bir tercih yapmak zorunda bırakılmıştır.

Konuya ilişkin SenTİSK.m.61/3'ün gerekçesinde; *“Üçüncü fıkraya göre oylamada oylamaya katılan işçilerin salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, alınmış grev kararı uygulanamaz. İkinci fıkraya göre, bu durumda işçi sendikası için iki seçenek bulunmaktadır. Anlaşmak veya Yüksek Hakem Kuruluna gitmek. İkinci fıkra birinci seçenek için 60. maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar bir zaman olduğunu düzenlemektedir. 60. maddenin birinci fıkrasında grev kararı almak için altmış günlük bir süre olduğuna işaret vardır. İşçi sendikası bu altmış günden örneğin yirmi gün önce grev kararı almışsa kastedilen süre bu yirmi gün müdür? Yani işçi sendikasının grev oylamasının kesinleşmesini takiben yirminci gün sonuna kadar toplu iş sözleşmesini imzalamak olanağı var mıdır? İşçi sendikası altmış günlük süreyi artık zaman bırakmadan kullanmışsa ne olacaktır? İkinci seçenek için de 51. maddenin birinci fıkrasındaki süre içinde (altı işgünü) Yüksek Hakem Kuruluna*

⁶⁶ “2822 Sayılı Kanunda Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru süresi 15 gün olarak öngörülmüşken 6356 Sayılı SenTİSK'nda başvuru süresi altı iş gününe indirilmiştir”, Gülsevil Alpagut, 6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 9, Sayı 35, Yıl 2012, 42-43; Aynı konuda bk. Akif Yıldırım, 6356 Sayılı Kanunun Sendikalar ve Toplu İş İlişkileri Hukukuna Getirdiği Yeni Düzenlemeler, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, Cilt 8, Sayı 81, Yıl 2013, 61.

başvurmaktır. İşçi sendikası bu sürelere uymazsa yetkisi düşecektir” şeklinde bir açıklamaya yer verilmiştir.

Öğretide; belirtilen durumda işçi sendikasını mutlaka altı işgünü içinde karşı yanla anlaşmaya varmasını aramanın pratik bir yararının olmadığı; buna karşılık, yetkisinin düşmesi tehlikesini göze alıp Yüksek hakem Kuruluna başvurmayarak karşı yanla anlaşmaya çalışan işçi sendikasının, bu davranışının takdir edilmesi gerektiği, bu anlamda, yasada bulunmayan bir düzenlemeye sınırlayıcı biçimde yönetmelik hükmünde yer verilmesinin, hukuka uygun düşmediği ileri sürülmüştür.⁶⁷

SenTİSK.m.61/3’de yer verilen hükümlerle, “*Bu durumda 60’uncu maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya 51’inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen süre içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz*” doğrudan SenTİSK.m.60’uncu maddenin birinci fıkrasına yollama yapılmıştır. Madde gerekçesinde de ifade edildiği üzere; bu durumda işçi sendikası için iki seçenek bulunmaktadır. Anlaşmak veya Yüksek Hakem Kuruluna gitmek. Bu durumda, sendika anlaşma seçeneğini kullanmasına rağmen anlaşma olmaması halinde hem Yüksek Hakem Kuruluna başvuru hakkını hem de yetkisini kaybetmektedir. Bu nedenle yapılacak bir değişiklikle hükmün “*anlaşma sağlanamazsa, işçi sendikası altı işgünü içerisinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir*” şeklinde olması uyumsuzluk çözümü için çok daha isabetli olacaktır.

bb. Grev ve Lokavt Yasaklarında

Grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda 50’nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen tutanağın tebliğinden ya da erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir (SenTİSK.m.51/1). Belirtilen durumlarda altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvuru yapılmaz ise başvuru hakkının yitirilmesiyle birlikte, işçi sendikasının yetkisi düşecektir (SenTİSK.m.51/1).

cc. Grev Ertelemesinde

Grev erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir (SenTİSK.m.51/1). Yine aynı hükme, SenTİSK.m.63/3’de yer verilmiştir. Hükümde; “erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer” düzenlemesiyle Yüksek Hakem Kuruluna başvuru süresi gösterilmiştir.

⁶⁷ Tankut Centel, Yasal greve Müdahalede Grev oylaması Uygulaması, TİSK Akademi, 2014/1, 20.

IV. YÜKSEK HAKEM KURULUNA BAŞVURU YAPILAMAYACAK DURUMLAR

Geçici grev yasakları, grev kararının alınmasını ya da alınmış bir grev kararının uygulanmasını Kanun'un düzenlediği yasak sebebi ortadan kalkıncaya kadar erteleyen durumlardır⁶⁸. Geçici grev yasakları, SenTİSK.m.62/2'de; "Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir" ve SenTİSK.m.62/3'de; "Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz" şeklinde düzenlenmiştir. Bu hükümlerde düzenlenmiş olan grev yasakları nitelik itibari ile geçicidir. Geçici yasağa sebep olan durumun ortadan kalkması ile bu yerlerde grev yapılabilecektir.

Yüksek hakem Kuruluna başvuru yapılamayacak durumlar şu şekilde sıralanabilir.

1. Deniz, Hava, Demir ve Kara Ulaştırma Araçlarının Seyri Sırasında

Ulaşım araçlarının seyri esnasında yapılacak olan grevin bu hizmetten o anda faydalananlar için telafisi güç zararlara yol açacağını düşünen kanun koyucu Kanun'un 62/3. maddesinde bu hususu düzenlemiştir.⁶⁹ SenTİSK.m.62/3 uyarınca; "Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz." Burada yasak sadece yolculuk süresi ile sınırlanmıştır. Kanun'un lafzı sadece yurt içine sefer yapan araçlar için grev yasağı öngörmüş gibi görünse de bu yorum kanunun amacı ile bağdaşmaz.⁷⁰

Ulaşım araçlarının seyri esnasındaki grev yasağı, grev kararı alınmasına engel değildir.⁷¹ Burada görülen işler için grev ve lokavt kararı alınabilir, ancak bu karar yolculuk bitinceye kadar uygulanamaz. O halde bu sayılan durumlar grev ve lokavt kararı alınmasını engelleyen bir durum değil, kararın uygulanmasını geciktiren bir durum söz konusudur.⁷² Geçici grev yasakları, greve ilişkin kanunda yapılması gereken işlemleri engellenmeyecektir.⁷³ Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev yapılamaması yasağı durumu, greve başlama tarihi yolculuk

⁶⁸ Alptekin Güney/Kemal Aslanova: "Türk Hukukunda Grev Yasakları ve İLO Normları", *Çalışma ve Toplum*, 2014/1, 263.

⁶⁹ Günay, 409; Caniklioğlu, 306; Tuncay/Savaş, 345.

⁷⁰ Günay, 410.

⁷¹ Caniklioğlu, 306.

⁷² Kemal Oğuzman, *Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri*, 4. Bası, İstanbul 1987, 83.

⁷³ Safa Reisoğlu, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev ve Lokavt, Ankara 1984, 287, 288.

süresine rastlıyorsa, grevin başlamasının gecikmesine yol açar.⁷⁴ Dolayısıyla, sadece grevin uygulanma tarihini erteler. O halde, bir geminin varış limanına ulaştığı, uçağın hava limanına indiği, trenin varması gereken istasyona ulaştığı, otobüsün de varması gereken terminale ulaştığı andan itibaren grev yapılması mümkündür.⁷⁵ Yolculuk esnasında grev yasağı özellikle uçak ve gemilerin emniyeti için önemlidir.⁷⁶

Kanun'da ulaşım araçlarının seyir halinde olması grevin yasak olması için yeterli bir koşul olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla ulaşım araçlarında hayvan, insan veya yük taşımacılığı yapılması grev yasağı bakımında bir farklılık oluşturmayacaktır. Dolayısıyla, hayvan ya da eşya taşıyan ulaştırma araçları da varma yerine ulaşımcaaya kadar grev yapamazlar.⁷⁷

Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamayan durumlarda, işin niteliği gereği ve yolculuğun kısa sürmesi ihtimaline karşı Yüksek Hakem kuruluna gitme zorunluluğu yoktur.⁷⁸

2. Genel Hayatı Önemli Ölçüde Etkileyen Doğa Olaylarının Gerçekleştiği Yerlerde

SenTİSK.m.62/2'de; "Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir" düzenlemesiyle genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince grev ve lokavtı yasaklayabilir.

Doğa olayları sebebiyle "genel hayatın önemli derecede etkilenmesi" grevin yasaklanması için yeterli bir koşul olarak düzenlenmiştir. Burada "genel hayatın önemli ölçüde etkilenmesi" kriteri objektif ölçütlere göre değerlendirilmelidir.

Doğa olaylarına sel, çığ, yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması, deprem⁷⁹ ya da 2019 ve 2020 yılında dünya ülkelerinin yanı sıra Türkiye'yi de etkisi altına almış olan coronavirüs (Covid-19) salgını gibi doğal hayatın akışını olağandışı şekilde etkileyen olaylar örnek olarak gösterilebilir.

Genel hayatı önemli derecede etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği bölgede Cumhurbaşkanı işyerlerinden hangilerinde grevin yasaklanacağı konusunda

⁷⁴ Oğuzman, 83.

⁷⁵ Caniklioğlu, 306.

⁷⁶ Oğuzman, 83.

⁷⁷ Narmanlioğlu, 640; Caniklioğlu, 306; Günay, 410.

⁷⁸ Tuncay/Kutsal, 402.

⁷⁹ Caniklioğlu, 305; Günay, 408; Narmanlioğlu, 632.

takdir hakkı bulunmaktadır.⁸⁰ Belirli bir şehirde şiddetli bir deprem olması halinde ve bu bölgede yer alan işyerlerinin çalışmaya devam etmesinde bir kamu yararı bulunuyorsa, Cumhurbaşkanı depremin etkilerinin sona ermesine kadar söz konusu bu şehirdeki işyerleri için grev yasağı getirebilir. Görüleceği üzere, Cumhurbaşkanı afet bölgesinde yer almayan işyerleri için grev yasağı getirmesi mümkün değildir.⁸¹

Cumhurbaşkanı kararı ile uygulanan grev yasağı, grev yasağı kararı ortadan kaldırılıncaya kadar devam eder. Cumhurbaşkanı, grevi yasakladığı işyerleri için bu yasağı her zaman kaldırma imkânına sahiptir.⁸² Yasak kararının Cumhurbaşkanı kararı ile ortadan kaldırılmasıyla, SenTİSK.m.62/2'ye göre; “yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev uygulamasına devam edilir”.

SenTİSK.m.62/2'den görüleceği üzere, geçici grev yasaklarında bundan sonra Yüksek Hakem Kuruluna çözüm için başvurulamayacaktır. Eski 2822 sayılı Kanununun 32. maddesinde, geçici grev yasağının altı ayı doldurmasından sonra altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurma olanağını alternatif olarak öngörmekteydi.⁸³

V. YÜKSEK HAKEM KURULUNUN GÖREVİ

Yüksek Hakem Kurulu, zorunlu tahkim faaliyetini yürüten Anayasal bir kurumdur. Tahkim, hukuki bir uyuşmazlığın yürürlükteki mevzuat ve sözleşme hükümlerine göre çözülmesidir. Ancak toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde ise zorunlu tahkim yoluyla, yeni kurallar konulmakta ve yeni bir düzen oluşturulmaktadır.

Menfaat uyuşmazlıklarında grev ve lokavtın yasak olduğu, ertelendiği ve kanunun öngördüğü diğer hallerde Yüksek hakem Kurulu kanuni hakem olarak, tarafların iradesi yerine geçerek kesin nitelik taşıyan toplu iş sözleşmesini kararlaştırmaktadır.⁸⁴ O halde, Yüksek Hakem Kurulu'nun temel görevi, toplu menfaat uyuşmazlıkları hakkında karar vermek, yani toplu iş sözleşmeleri düzenlemektir.⁸⁵ Nitekim bu hususa Anayasa.m.54 ve SenTİSK.m.51/2'de yer verilmiştir.⁸⁶ Ancak, kurul kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde ve kesin

⁸⁰ Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Ankara 2013, 533; Caniklioğlu, 305; Günay, 408; Narmanlıoğlu, 632.

⁸¹ Caniklioğlu, 305.

⁸² Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Ankara 2013, 533.

⁸³ H. Nüvit Gerek, 6356 Sayılı Kanununun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25 Sayı: 1-2 Mayıs-Ağustos-Kasım 2013, 6.

⁸⁴ Reisoğlu, 416.

⁸⁵ Tunçomağ/Centel, 424.

⁸⁶ “Yüksek hakem kurulu kararları kesindir. Ancak maddi hata halinde Kurul talep üzerine kararını değiştirebilir”, Mustafa Kılıçoğlu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Ankara 2013, 294.

olması için önkoşul, Yüksek Hakem Kurulunun görevli ve yetkili olduğu konularda karar alması zorunluluğudur. Aksi halde ve kurulun görev ve yetkisinin bulunmadığı konularda toplu iş sözleşmesi bağlatması, taraflarca yargı yoluna başvurmayı engellemeyeceği gibi, bu durum, kurul tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesinin geçersizliğinin tespitini istemeye de engel değildir.

SenTİSK.m.33/5’de yer verilen; “Toplu iş sözleşmeleri, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez” düzenlemesi gereğince, Yüksek Hakem Kurulu kendisine intikal eden uyuşmazlıklarda bu tür hükümleri toplu iş sözleşmesine koyamayacağı gibi taraflar anlaşmış olarak gelseler bile sözleşmeden çıkaracaktır.⁸⁷

Ancak Yüksek Hakem Kurulunun kendisine bildirilen veya kendisi tarafından toplanan bilgilerde önemli hata ve eksikliklerin olması ve kararlaştırılan sözleşme hükümlerinin bu bilgiler nedeniyle sakatlanmış olması halinde, başvuru üzerine veya resen genel hukuk prensipleri gereği, ilgili maddeleri düzeltmesi görevleri arasında sayılacaktır. Bu düzeltmelerde sözleşmede sonradan değişiklik yapma yasağının kapsamı dışında kalacaktır.⁸⁸

İşyerinde grev yasağı bulunup bulunmadığı konusundaki uyuşmazlığın çözümüne ilişkin Yüksek Hakem Kurulunun görevli olup olmadığı konusunda; işyerinde grev yasağı bulunup bulunmadığı noktasında bir uyuşmazlık çıkması halinde, işyerinin grev yasağına girip girmediği, ancak bir yargı organı tarafından çözümlenecek bir sorundur. Yüksek Hakem Kurulu bir yargı organı olmadığı için, yargıya ilişkin bir görevi yerine getirmesi söz konusu olamaz. Grev yasağının bulunup bulunmadığı hukuki bir mesele olduğundan, uyuşmazlık halinde bu sorun iş mahkemesinde çözümlenmelidir.⁸⁹ **Grev yasağı olmadığı halde** Yüksek Hakem Kuruluna gidilmiş ve toplu iş sözleşmesi Yüksek Hakem Kurulu tarafından yapılırsa, böyle bir konunun çözümü Yüksek Hakem Kurulunun yetkisine girmeyeceğinden, böyle bir durumda Yüksek Hakem Kurulu kararını geçersiz saymak gerekir. Geçersizliğin tespitine yönelik iş mahkemesinde tespit davası açılabilir.⁹⁰ Çünkü Yüksek Hakem Kurulu bir yargı organı olmadığından yargıya ilişkin bir görevi yerine getirmesi, mahkemelerin yetkilerini kullanması caiz değildir. Uyuşmazlık konusu işyerinin grev yasağına girip girmediği konusu belirsiz ise, taraflar bu konuda hem fikir değilse, Yüksek Hakem Kurulunun bu ön meselenin kesinlikle çözümünü beklemesi gerekir.⁹¹ Konuyla ilgili Yargıtay; Yüksek Hakem Kurulunun görevli ve yetkili olduğu konularda karar almasının zorunlu olduğunu, aksi halde kurulun görev ve

⁸⁷ Reisoğlu, 406.

⁸⁸ Reisoğlu, 412.

⁸⁹ Sur, 453; “Ancak böyle bir yetkinin hasren mahkemelere, yargı organına ait bulunduğunu ve Yüksek Hakem Kurulunun bu hususta bir yetkisinin bulunmadığını söyleyebilmek imkânı vardır”, Narmanlıoğlu, 506.

⁹⁰ Sur, 453.

⁹¹ Narmanlıoğlu, 506.

yetkisinin bulunmadığı konularda toplu iş sözleşmesi bağlatması, taraflarca yargı yoluna başvurmaya engellemeyeceği gibi, bu durum, kurul tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesinin geçersizliğinin tespitini istemeye de engel olmadığı, Yüksek Hakem Kurulu'nun, görevi ve yetkisi bulunmayan bir konuda oluşturduğu toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olacağı ve toplu görüşme sürecinin devam edeceği şeklinde karar vermiştir.⁹²

VI. YÜKSEK HAKEM KURULUNUN YETKİLİ OLDUĞU DİĞER DURUMLAR

Yüksek Hakem Kurulu'nun zorunlu tahkim ya da tarafların anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu seçebilmelerinin yanında, Yüksek Hakem Kurulunun yetkili olduğu durumlar vardır. Bu durumlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

1. Teşmilde Yüksek Hakem Kurulunun Görüşünün Alınması

Teşmil,⁹³ SenTİSK'nun 40. maddesinde düzenlenmiştir. Hükme göre; “Cumhurbaşkanı; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü on beş iş günü içinde bildirir” (m.40/1). Bu maddede teşmilin koşulları düzenlenmiştir. Buna göre, Cumhurbaşkanı teşmile karar vermeden önce Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü alır. Teşmil kararının alınabilmesinde Yasa gereği, şekle ilişkin aranan koşul, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünün almasıdır.⁹⁴ Yüksek Hakem Kurulunun görüşü özellikle teşmilde kamu yararı olup olmadığı ve teşmil kararının içeriğine ilişkin olacaktır.⁹⁵ Bu durumda, Yüksek Hakem Kurulu'nun

⁹² Y22.HD., T: 15.07.2014, E. 2014/16453, K. 2014/22444, Çalışma ve Toplum, 2014/4, 453.

⁹³ İbrahim Subaşı, Türk Toplu İş Hukukunda Teşmil, Prof. Dr. Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim, Öğretim Yardımlaşma Vakfı Yayın No. 2, İstanbul 1996, 438 vd; “İşyerini devralan işveren için teşmil edilmiş olan bir toplu sözleşme mevcut olması halinde de, eğer işçi için yürürlükte olan toplu sözleşme kendisi için daha avantajlı hükümler içeriyor ise, bu durumda teşmil edilen değil, kendisi için geçerli olan toplu sözleşmenin hükümlerinin uygulanması gerekli olmaktadır.”, Alpay Hekimler, Federal İş Mahkemesi, Karar Tarihi: 29.8.2007, Sayısı: 4, AZR 765/06, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2008/1, 106; İbrahim Subaşı, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 210 vd; Murat Kandemir, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 204 vd; Melda Sur, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara 1991,127 vd.

⁹⁴ Subaşı, (Çalışma ve Tolum), 227.

⁹⁵ Subaşı, (Elbir'e Armağan), 458; Fevzi Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, 160; Subaşı, (Çalışma ve Tolum), 228.

fonksiyonu sadece görüş belirtmekten ibaret olup⁹⁶ teşmil kararı üzerinde kurucu bir etkiye sahip değildir. Teşmile yetkili makam Cumhurbaşkanındır.

Yüksek Hakem Kurulu görüşünü on beş gün içinde bildirmese Cumhurbaşkanını görüş ile bağlı kalmaksızın teşmil kararnamesi yayımlayabileceği kabul edilmelidir. Aksi takdirde görüşün beklenmesi teşmilden beklenen faydanın gerçekleşmemesine sebep olabilir. Ayrıca Cumhurbaşkanı Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşü doğrultusunda karar vermek zorunda da değildir. Karar verme yetkisi Cumhurbaşkanına ait olduğundan, Yüksek Hakem Kurulunun görüşüne aykırı karar da verebilir.⁹⁷

2. Yüksek Hakem Kurulu'nun Özel Hakem Olarak Seçilmesi

STİSK.m.52/1'e göre; "Taraflar, anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilir." Hüküm tarafların toplu hak veya menfaat uyuşmazlıklarında özel hakeme başvurmakta serbest olduklarını açıkça belirtmiştir.⁹⁸ Menfaat uyuşmazlıklarında, tarafların grev ve lokavta gidebilecekleri hallerde ya da grev ve lokavt yasağı olan hallerde yasal hakem olarak Yüksek Hakem Kurulu yerine özel hakeme gitmeyi kararlaştırabilirler.⁹⁹ STİSK.m.52/4'e göre; "Uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilir" düzenlemesiyle tarafların anlaşması halinde STİSK.m.52/1'de kendilerine tanınmış olan özel hakeme başvuru hakkını özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu seçerek kullanabilirler. Hükümde taraflara alternatif bir seçim hakkı getirilmiştir. Buna göre, uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak özel hakeme ya da özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilirler.

Kanun koyucu burada Yüksek Hakem Kuruluna özel hakem işlevi vermektedir.¹⁰⁰ Bu hüküm gereğince, anlaşma her zaman yapılabilir. Bu nedenle taraflar, uyuşmazlık henüz arabuluculuk, grev veya lokavt ya da zorunlu tahkim aşamasındayken özel hakeme başvurabilirler.¹⁰¹

Ancak, SenTİSK. m.52/3'e göre; "toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz". Grev ve lokavt yasağı olan menfaat uyuşmazlıklarında zorunlu hakem olarak görev yapacak olan yüksek hakem Kurulunun özel hakem olarak seçilmesinin tek

⁹⁶ Elbir, 270; "Bu konuda istişari mütalaa vermek görevi kanunen Yüksek Hakem Kuruluna verilmiştir", Narmanlıoğlu, 505; Subaşı, (Elbir'e Armağan), 458; Subaşı, (Çalışma ve Tolum), 228.

⁹⁷ A. Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/E. Tuncay Senyen/Kaplan, İş Hukuku, Ankara 2013, 565-566; Ahmet Nizamettin Aktay, Toplu İş Hukuku Ankara 2019, 248; Nizamettin Aktay, Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 2000, 125.

⁹⁸ Tunçomağ/Centel, 428.

⁹⁹ Reisoğlu, 416.

¹⁰⁰ Kılıçoğlu, 296.

¹⁰¹ Tunçomağ/Centel, 428.

farklı sonucu, uyuşmazlık hakkında karar vermesi için arabuluculuk safhasının beklenmemesi, uyuşmazlık tutanağının tutulmasını takiben, konunun karar vermek üzere Yüksek Hakem Kuruluna gelmesidir.¹⁰² Taraflar, aralarında yazılı olarak anlaşdıktan sonra işçi sendikası, işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverenin Yüksek Hakem Kuruluna başvurusu yeterlidir.¹⁰³

Eğer taraflar karşılıklı anlaşma ile özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu seçmeleri halinde, SenTİSK.m.52/3'e göre; "Toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir" düzenlemesi gereğince Yüksek Hakem Kurulu kararı toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Bu durumda toplu çıkar uyuşmazlığında özel hakeme gidilmişse, bu durumda özel hakem hukuki bir uyuşmazlığı çözmekte ve ilerideki uyuşmazlıkların kendisine göre çözüleceği hukuk kurallarını koymakta, yani toplu iş sözleşmesi yapmaktadır.¹⁰⁴ Burada kurulun görevi, sadece uyuşmazlık konularını çözümlenektir. Ancak, taraflar hiçbir konuda anlaşma sağlayamamışlarsa kurul tarafından toplu iş sözleşmesinin bağıtlanması da mümkündür.¹⁰⁵ O halde, özel hakem olarak seçilen Yüksek Hakem Kurulunun diğer özel hakemlerden farkı olmayacak, menfaat uyuşmazlıklarında verdiği karar toplu iş sözleşmesi, hak uyuşmazlıklarında verdiği karar bir mahkeme kararı niteliğinde olacaktır.¹⁰⁶

Toplu iş sözleşmesine, taraflardan birinin başvurusu üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler konulabilir. Toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm yoksa 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun Özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanır. Toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tabidir (SenTİSK.m.52/2).

3. 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname İle Yüksek Hakem Kurulunun Yetkili Kılınması

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. maddesinde Yüksek Hakem Kurulu; "Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamaz. Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden; geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından kadroya geçirildiği tarihte yürürlükte olan

¹⁰² Reisoğlu, 418.

¹⁰³ Abdullah Berksun/İbrahim Eşmelioğlu, Açıklamalı Gerekçeli-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanunu, Ankara 1989, 720.

¹⁰⁴ Tunçomağ/Centel, 429.

¹⁰⁵ Berksun/Eşmelioğlu, 719, 720.

¹⁰⁶ Reisoğlu, 418; Ekin Sökmen Güler, Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma ve Özel Hakeme Başvurma, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XIX, Y. 2015, S. 3, 65.

bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu işçiler ile geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu madde kapsamındaki idarelerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitiminden önce toplu iş sözleşmesi sona eren işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenir. Bu madde kapsamındaki idarelerde; 6356 sayılı Kanunun geçici 7’nci maddesinde belirtilen mevcut işyerleri bakımından anılan Kanuna uygun olarak yetki başvurusunda bulunulabilir, ancak geçişi yapılan işçiler için yeni tescil edilen işyerlerinde, geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra yetki başvurusunda bulunulabilir.”

“Şirketlerde işçi statüsüne geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki şirketlerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamaz. Şirketlerde işçi statüsüne geçirilenlerden; geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından işçi statüsüne geçirildiği tarihte yürürlükte olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu işçiler ile geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu madde kapsamındaki şirketlerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitiminden önce toplu iş sözleşmesi sona eren işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki şirketlerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenir” şeklindeki düzenlemeyle yetkilendirilmiştir.

Kanun Hükmünde Kararnamedeki, “Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra yetki başvurusunda bulunulabilir” şeklindeki düzenlemeyle Yüksek Hakem Kurulunun karara bağladığı söz konusu “sözleşmeler” belediye şirketlerinde 30 Haziran 2020’ye, diğer tüm kamu kurumlarında ise 31 Ekim 2020’ye kadar geçerlidir. Bu nedenle işçiler sendika üyesi olsa bile, bu tarihlere kadar sendikalara yetki verilmediğinden ücret ve çalışma koşulları için pazarlık yapamayacak, toplu iş sözleşmesi hakkını kullanamayacaktır.¹⁰⁷

¹⁰⁷ Yüksek Hakem Kurulu’na mahkûm olmayalım, toplu iş sözleşmesi hakkını savunalım!, <https://gercekgazetesi.net/isci-hareketi/yuksekkhakem-kuruluna-mahkum-olmayalim-toplu-sozlesmesi-hakini-savunalim>, Erişim 07.04.2020.

4. Sermaye Piyasası Kanununda Yer Alan Grev ve Lokavt Yasaklarında

6362 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu'nda¹⁰⁸ da grev ve lokavt yasakları düzenlenmiştir.¹⁰⁹ Kanunun 137/2. maddesine göre; “Bu Kanun uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezî takas kuruluşları, merkezî saklama kuruluşları ile MKK tarafından yürütülen hizmetlerde grev ve lokavt yapılamaz”. Grev ve lokavt yasağının düzenlendiği bu hallerde, Yüksek Hakem Kurulu yetkili olacaktır.

VII. YÜKSEK HAKEM KURULU KARARLARININ NİTELİĞİ

Menfaat uyuşmazlıklarında Yüksek Hakem Kurulu zorunlu hakem olarak karar verirken, işçi ve işveren tarafının yerine geçmekte, onların yerine iradesini açıklayarak bir sözleşme meydana getirmektedir. Bu nedenle Yüksek Hakem Kurulu kararlarının niteliği üzerinde durmakta yarar vardır. Anayasa'nın 54/2. maddesinde düzenlenmiş olan Yüksek Hakem Kurulu kararlarının hukuki niteliğine ilişkin hükme SenTİSK.m.51/2'de de yer verilmiştir. Anılan hükümlere bakıldığında, Yüksek Hakem Kurulu kararları, kesin oluşu ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olması şeklinde ikiye ayrılarak incelenebilir.

1. Yüksek Hakem Kurulu Kararlarının Kesinliği

Anayasa'nın 54. maddesi ile SenTİSK.m.51/2'de yer alan düzenlemeye göre “Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir” Hakem Kurulu kararlarının niteliği düzenlenmiştir. Yine aynı hususa, Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nin 24. maddesinde; “Kurulun toplu çıkar uyuşmazlıklarına ilişkin kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir” şeklinde yer verilmiştir. Yasal düzenlemeler ile kurul kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu ifade edilerek, toplu menfaat uyuşmazlıklarında, toplu görüşme sürecine dair kesinlikten bahsedilmiş ve sürecin bu karar ile son bulduğu belirtilmiştir.¹¹⁰

Anayasa'nın 54. maddesi ile SenTİSK.m.51/2'deki düzenlemelerden görüleceği üzere Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve tarafları bağlar. Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olmasının anlamı, kararlar aleyhine herhangi bir mercie başvurma mümkün olmaması yani kararların temyiz edilememesi,¹¹¹ Kurul kararlarının kesinleşmesi için herhangi bir makamın onayına gerek olmadığı, bu kararların aleyhine idari makamlara

¹⁰⁸ RG: 30/12/2012, Sayı: 28513

¹⁰⁹ Tuncay/Savaş, 315.

¹¹⁰ Y22.HD., T. 15.07.2014, E. 2014/16453, K. 2014/22444 Çalışma ve Toplum, 2014/4, 452, 453.

¹¹¹ Y22.HD., T. 15.07.2014, E. 2014/16453, K. 2014/22444 Çalışma ve Toplum, 2014/4, 452, 453, H. Servet Çolakoğlu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1971,425.

başvurulamayacağı¹¹² anlamına geldiği gibi kararın tekrar Yüksek Hakem Kurulunca incelenerek değiştirilemeyeceğini ifade etmektedir.¹¹³ O halde, usulünce yürütülen toplu görüşme süreci sonucunda Yüksek Hakem Kurulu tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesine karşı herhangi bir itiraz mercii bulunmadığı¹¹⁴ gibi Yüksek Hakem Kurulunun verdiği kararların sonradan hiçbir kişi veya merci tarafından değiştirilemez ve tarafların bu karara uymaları zorunludur.¹¹⁵ Bu bağlamda, gerek yürürlük süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin yenilenmesi ve gerekse menfaat uyumsuzluklarının çözümü konusunda verilen kararlar kesin niteliktedir, bu kararlara karşı çıkmak söz konusu değildir.¹¹⁶ Bu hususa Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nin 24. maddesinde yer verilerek, SenTİSK.m.51/2'deki hükümden farklı olarak "Kurulun toplu çıkar uyumsuzluklarına ilişkin kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir" şeklindeki düzenlemede "toplu çıkar uyumsuzluklarına ilişkin" ibaresine yer verilerek konuya açıklık getirilerek, kurulca çıkar-menfaat uyumsuzlukları için verilen kararlar kesinlik taşıyacaktır.

Yüksek hakem Kurulu kararlarının kesinliği yasal çerçevede kalmak kaydıyla bir hüküm ifade eder.¹¹⁷ Kurul kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde ve kesin olması için önkoşul, Yüksek Hakem Kurulu'nun görevli ve yetkili olduğu konularda karar alması zorunluluğudur. Aksi halde ve kurulun görev ve yetkisinin bulunmadığı konularda toplu iş sözleşmesi bağitlaması, taraflarca yargı yoluna başvurmayı engellemeyeceği gibi, bu durum, kurul tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesinin geçersizliğinin tespitini istemeye de engel değildir.¹¹⁸ Bu bağlamda, Yüksek Hakem Kurulunun kararının kesin olması, kurulun kararlaştırdığı toplu iş sözleşmesiyle veya bu sözleşmenin bazı maddeleriyle ilgili olarak dava açılmasına engel olmadığı¹¹⁹ gibi eğer kurul kararı ehliyet, yetki, süre yönünden, gerekli prosedüre uymadan ya da emredici nitelikteki hükümler yönünden kanuna aykırılık taşıyorsa düzeltilmesi veya

¹¹² "Danıştay, Yüksek Hakem Kurulu kararlarının Danıştay'ın kontrolüne tabi olmadığına karar vermiştir", Seza Reisoğlu, Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1975, bkz. dn.6.

¹¹³ Reisoğlu, 410.

¹¹⁴ Y22.HD., T. 15.07.2014, E. 2014/16453, K. 2014/22444 Çalışma ve Toplum, 2014/4, 452, 453; Aksi görüşe göre; "Yüksek Hakem Kurulunun toplu çıkar uyumsuzluğuna dönük olarak aldığı ve yasaya göre TİS hükmünde olduğu söylenen kararın geçersizliği, hiç değilse TİS'nin geçersizliği bağlamında davaya konu olabilecektir. Davanına YHK Ankara'da olduğundan Ankara iş mahkemesinde açılması gerekir. Bunda idari yargının görevli olduğu söylenemez.", Akyigit, 726.

¹¹⁵ Berksun/Eşmelioğlu, 722.

¹¹⁶ Y9HD., 5.4.1983, 1983/597-3267, Oğuz Özbek, Açıkamalı İçtihatlı Sendikacılık ve Toplu Sözleşme Mevzuatı, İstanbul 1986, 441; Berksun/Eşmelioğlu, 722.

¹¹⁷ Berksun/Eşmelioğlu, 722.

¹¹⁸ Y22.HD., T. 15.07.2014, E. 2014/16453, K. 2014/22444 Çalışma ve Toplum, 2014/4, 452, 453.

¹¹⁹ Reisoğlu, 410.

iptali her zaman istenebilir¹²⁰ ve Kurul da bunu kendiliğinden yapabilir.¹²¹ Örneğin; Yüksek Hakem Kurulunun yetkisi dışına çıkarak karar verdiği veya kararlaştırdığı sözleşme maddelerinin emredici hükümlere aykırı olduğu yahut işçi sayılmayan kişileri toplu iş sözleşmesi kapsamına aldığı, sözleşme tarafı olarak kabul ettiği sendikanın ehliyetsiz bulunduğu gibi iddialarla her zaman dava açılabilir.¹²²

O halde, kurul kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde ve kesin olması için yetkili olmadığı konularda toplu iş sözleşmesi bağlatması, taraflarca yargı yoluna başvurmayı engellemeyeceği gibi, bu durum, kurul tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesinin geçersizliğinin tespitini istemeye de engel değildir.¹²³ Nitekim Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.51'in gerekçesinde; “Hiç kuşkusuz Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olması hükmü, bu kararlar karşısında yargı yolunu kapatmaz. Kararda maddi hata olması halinde de Yüksek Hakem Kurulu yeni bir kararla bu hatayı düzeltir” açıklamasına yer verilmiştir. O halde, Yüksek Hakem Kurulu kararları kesin olmasına rağmen eğer, kararda maddi hata olması halinde talep üzerine Kurul kararını düzeltebilir.¹²⁴

Esas olarak Yüksek Hakem Kurulu da toplu iş sözleşmesi hükmünde olan kararlarını bizzat kendisi değiştiremez ise de, Yüksek Hakem Kuruluna başvurularak kararların tartzih edilmesi mümkündür.¹²⁵

Yüksek hakem Kurulu tarafından kararlaştırılan toplu iş sözleşmesinin kesin olması, sözleşme taraflarının süre hariç sonradan aralarında anlaşarak sözleşme maddelerinde değişiklik yapmalarına engel değildir.¹²⁶

Ayrıca Yüksek Hakem Kurulu, verdiği kararlarla ilgili olarak taraflardan birinin başvurusu üzerine açıklayıcı nitelikte görüş bildirebilir, ancak yorum yapamaz.¹²⁷ Öğretide, Yüksek Hakem Kurulu tarafından yapılan toplu iş sözleşmesinin yorumu için de yorum davası açılabilceği belirtilmiştir.¹²⁸

¹²⁰ “Örneğin; başkan dâhil beş üye ile toplanmış ve aldığı kararı tebliğ etmişse, bunun da hukuken geçersiz/yok olduğunun tespiti istenebilmesine rağmen yasal süreye uymadan Yüksek Hakem Kurulunun aldığı kararlar için durumun tartışılabilceği ileriye sürülmüştür.”, Akyiğit, 726.

¹²¹ Berksun/Eşmelioğlu, 722.

¹²² Reisoğlu, 410, 411; “Yüksek Hakem Kurulu toplu iş sözleşmesi ünitesi için artık işveren niteliği bulunmayan bir kişi ya da kuruluşu toplu iş sözleşmesi tarafı olarak kabul eden ve böylece hukuka aykırı düşen kararı aleyhine geçersizlik iddiasıyla dava açılabilmeli ve mahkemece şartları varsa geçersizliğine karar verilmelidir. Tarafların bile ortak arzusıyla yapamadıkları böyle bir şeyi Yüksek Hakem Kurulunun yapabileceğini söylemek mümkün değildir.”, Akyiğit, 726.

¹²³ Y22.HD., T: 15.07.2014, E. 2014/16453, K. 2014/22444 Çalışma ve Toplum, 2014/4, 452, 453.

¹²⁴ Mustafa Kılıçoğlu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Ankara 2013, 294.

¹²⁵ YHGK., T. 22.11.2017, E. 2015/9-2170, K. 2017/1426, Kazancı; aksi gör. Reisoğlu, 412.

¹²⁶ Reisoğlu, 411.

¹²⁷ Berksun/Eşmelioğlu, 722.

¹²⁸ Tuncay/Kutsal, 405.

Yüksek Hakem Kurulu, toplu iş sözleşmesi yapılırken toplu görüşmede anlaşmaya varılan noktalar dışındaki uyuşmazlık konularında karar verebileceği için, tarafların anlaştıkları konularda verilen kararın yargı denetimine tabi olduğunun kabulü gerekir.¹²⁹ Öte yandan, yargı yolu ile çözümü gereken bir uyuşmazlık ile ilgili olarak Yüksek Hakem Kurulu karar veremeyeceğinden, örneğin; bir iş yerinde yapılan işin grev ve lokavt yasağı kapsamına girip girmediğini incelemek görevi dışında olduğundan bu konuda verdiği kararın kesin olduğu kabul edilemez.¹³⁰

2. Yüksek Hakem Kurulu Kararlarının Toplu İş Sözleşmesi Hükümünde Olması

Normal olarak tahkimde hakem ya da hakemler taraflar arasında ortaya çıkmış bir hak uyuşmazlığını çözerek yargısal bir fonksiyon ifa etmelerine karşın,¹³¹ toplu iş uyuşmazlıklarında hakem tarafından taraflar arasındaki menfaat uyuşmazlığını çözeceklerdir. Yani yeni kurallar koyarak bir tür yasama fonksiyonu icra edeceklerdir.¹³² Nitekim Anayasa m.54/2 ve SenTİSK.m.51/2’de “Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükümündedir” düzenlemesiyle, Yüksek Hakem Kurulu kararlarının toplu iş sözleşmesi hükümünde olduğu belirtilerek Kurul kararlarının etkisi vurgulanmıştır.

Yüksek Hakem Kurulu kararları yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin olabileceği gibi mevcut bir toplu iş sözleşmesinin bazı değişikliklerle yeniden yürürlüğe sokulmasına ilişkinde olabileceği¹³³ gibi toplu iş sözleşmelerini yenileme şeklinde olabilir.¹³⁴ Yüksek Hakem Kurulu kararında yer alacak hususlar, tarafların üzerinde anlaşamadıkları konulara münhasır olmalıdır. Yüksek Hakem Kurulunun, tarafların toplu görüşme veya arabuluculuk aşamalarında üzerinde anlaşmış oldukları tutanaklarda sabit olan konular hakkında karar vermemesi gerekir. Ancak, Yüksek Hakem Kurulu, sadece içerdiği hükümlerle değil, toplu iş sözleşmesi taraflarının üzerinde anlaştıkları konularla birlikte toplu iş sözleşmesini meydana getirir.¹³⁵

Yüksek hakem Kurulunun kararıyla meydana gelen toplu iş sözleşmesiyle, tarafların kendi aralarında anlaşarak imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri arasında herhangi bir fark yoktur.¹³⁶ Yüksek Hakem Kurulunca yapılan toplu iş sözleşmesi de taraflarca yapılan toplu iş sözleşmesinin sonuçlarını ve etkilerini

¹²⁹ Günay, 444.

¹³⁰ Günay, 444.

¹³¹ M. Kemal Oğuzman, Türkiye’de işçi ve İşveren İlişkileri, 3. Bası İstanbul 1984, 136; “Taraflar toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu seçerlerse, bu defa karar mahkeme kararına benzer bir etkiye sahip olur.”, Tuncay/Kutsal, 405.

¹³² Oğuzman, 101; Narmanlıoğlu, 507.

¹³³ Tuncay/Kutsal, 405.

¹³⁴ Özbek, 441.

¹³⁵ Tuñçomağ/Centel, 427.

¹³⁶ Oğuzman, 123; Reisoğlu, 409.

doğuracak; toplu iş sözleşmesini yapmamış olmalarına rağmen sözleşmenin tarafları işçi sendikası ile işveren sendikası ya da işverendir.¹³⁷ Yüksek Hakem Kurulu tarafından yapılan toplu iş sözleşmeleri de gerek muhtevası, gerek etkileri gerekse sona ermesi ve sonuçları bakımından toplu iş sözleşmelerinin tabi olduğu rejime tabidirler. Bu nedenle taraflar arasında imzalanan toplu iş sözleşmeleri hakkında varılacak hukuki sonuçlar aynen zorunlu hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunun kararlaştırdığı toplu iş sözleşmeleri için de geçerlidir.¹³⁸ Dolayısıyla toplu iş sözleşmesine ilişkin yasal hükümler, Yüksek Hakem Kurulu kararlarına da uygulanır. Bu yüzden, Yüksek Hakem Kurulu toplu iş sözleşmesinin kapsamını düzenlerken, aynen taraflar gibi genel ve özel yasaklara ilişkin sınırlamalara uymak zorundadır. Toplu iş sözleşmesinde yer alması mümkün olmayan konulara örneğin; Anayasa'ya yasaların buyurucu hükümlerine aykırı hükümler konulamaz (SenTİSK m.33/5). Eğer konulmuşsa, bunlar geçersiz sayılır.¹³⁹

Toplu iş sözleşmesi hükmünde olan Yüksek Hakem Kurulu kararları, toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi aynı ilan ve tevdi zorunluluklarına tabidir. Yüksek Hakem Kurulu kararları, toplu iş sözleşmesinin tüm etkilerini meydana getirdiğinden, toplu iş sözleşmesi niteliğindeki hakem kurulu kararından uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikası üyeleri yararlanır. Toplu iş sözleşmesi tarafı olan sendikaya üye olmayanlar ise sendikaya dayanışma aidatı ödemek suretiyle bu sözleşmeden yararlanabilirler.¹⁴⁰ Böyle bir toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra, yenisi yapıncaya kadar hizmet akdi hükmü olarak etkisini sürdürecektir.¹⁴¹

Yüksek Hakem Kurulu kararını verdikten sonra toplu iş sözleşmesi maddelerini yorumlama yetkisi bulunmamaktadır. Çünkü Yüksek Hakem Kurulunca bağitlanmış bir toplu iş sözleşmesi ile taraflar arasında imzalanmış toplu iş sözleşmesi arasında imzadan sonra artık herhangi bir fark kalmamaktadır. Tıpkı diğer sözleşmelerde olduğu gibi burada da taraflar toplu iş sözleşmesinin yorumunda uyuşmazlığa düşerlerse, yorum mahkemeler tarafından yapılır.¹⁴² SenTİSK.m.53/1'de; "Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilir. Mahkeme en geç iki ay içinde karar verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar." düzenlemesiyle yoruma ilişkin yetkinin mahkemelerde olduğu belirtilmiştir.

¹³⁷ Narmalioğlu, 507.

¹³⁸ Reisoğlu, 409.

¹³⁹ Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2020, 452; Tunçomağ/Centel, 427; Narmanlıoğlu, 507.

¹⁴⁰ Oğuzman 124; Sur, 452; Tunçomağ/Centel, 427; Narmalioğlu, 507.

¹⁴¹ Narmalioğlu, 507.

¹⁴² Reisoğlu, 411.

Yine Yüksek hakem kurulu yasalarda kendisine tanınan yetkiler içinde hareket edeceğinden ve toplu iş sözleşmesinde taraf olmadığı için sonradan işyerindeki koşulların değişmesi, enflasyonun beklenenin üzerinde artması vb. gibi nedenlerle toplu iş sözleşmelerinde değişiklik yapamaz.¹⁴³ Değişiklik yapma yetkisi toplu iş sözleşmesinin taraflarına aittir.¹⁴⁴

Yüksek Hakem Kurulu kararının yürürlükte bulunduğu sürece taraflar yeni menfaat uyuşmazlığı çıkarmamakla yükümlüdürler. Kararın yürürlük süresi içinde, taraflardan birinin iş barışını bozmama mükellefiyetine aykırı olarak yeniden zorunlu/kanuni hakeme başvurusu halinde hakem kurulunun, önceki kararının yürürlükte bulunduğunu resen nazara alarak müracaatı reddetmesi gerekir.¹⁴⁵

Belirtmek gerekirse, Yüksek Hakem Kurulu kararlarına karşı grev ya da lokavta gidilemez.¹⁴⁶

Ayrıca, işveren, bir toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmündeki özel hakem veya Yüksek Hakem Kurulu kararı ile toplu hak uyuşmazlıklarında verilmiş mahkeme veya özel hakem kararlarını, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür (SenTİSK.m.48/2).

VIII. YÜKSEK HAKEM KURULU KARARLARI KAZANILMIŞ HAKLARA ETKİSİ

Toplu iş sözleşmesi tarafları yeni yapacakları toplu iş sözleşmesinde, geçmişte yapılan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden farklı karar verme hakkına sahiptirler. Yüksek Hakem Kurulu da geçmişte yapılmış toplu iş sözleşmelerinden farklı düzenlemeler yapabilir. Daha önce verilen kararlarda genelde Yüksek Hakem Kurulu, yasal standartların üstüne çıkmamıştır. Kazanılmış hakları yasal düzeye çekmiştir. Toplu iş sözleşmesi ile kıdem tazminatı elli gün üzerinden hesaplanıyor ise Yüksek Hakem Kurulu bunu yasal süreye yani otuz güne indirebilir.¹⁴⁷

IX. YÜKSEK HAKEM KURULUNUN SİSTEM OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ

Grev hakkının, serbest toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi hakkı ile sendika hakkının vazgeçilmez bir unsuru olduğu tartışmasızdır. Bu anlamda, 6356 sayılı

¹⁴³ Narmanlıoğlu, 507; Reisoğlu, 412.

¹⁴⁴ Narmanlıoğlu, 507.

¹⁴⁵ Oğuzman, 124.

¹⁴⁶ “Bu sistemin uygulandığı ülkelerde devletin ekonomik düzeni tamamen kontrol altında tuttuğu görülmüştür. Bu ülkelere örnek olarak, demokratik düzene geçmeden önceki uzun bir dönem için İspanya ve Portekiz gösterilebilir. Ayrıca, savaş sonrası ekonomik krizler sırasında İngiltere, Amerika ve Kanada’da grev ve lokavt yasağı konulmuştur”, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 1074.

¹⁴⁷ Kerem Altıntaş, Yüksek Hakem Kurulu Nasıl Karar Verebilir? <http://www.airnewstimecom/kerim-altintas-yuksekhakemkurulu-nasil-karar-verebilir-411-yazisi.html>.

Kanun'un genel gerekçesinde de, devletin fazla müdahale ettiği ve denetim altında tuttuğu grev ve lokavt alanının yeniden düzenlendiği ve grev yasakları alanının daraltıldığı ifade edilmiştir. Şu halde, uluslararası metinler ile Anayasal ve kanuni düzenlemeler ışığında belirtmek gerekir ki, grev hakkı vazgeçilmez ve korunması gereken bir hak olarak karşımıza çıkmakta iken, zorunlu tahkim ise kısıtlı olarak başvurulacak bir yoldur.¹⁴⁸ Dolayısıyla zorunlu tahkim yoluyla uyuşmazlığın çözülmesi, serbest pazarlık ilkesiyle bağdaşmaz. Tahkimin zorunlu olması, serbest toplu pazarlık sürecinin engellenmesidir ve bu arzu edilen bir şey değildir. Yüksek hakem kuruluna gidilen durumlarda, bu yolla uyuşmazlık çözümlenirken ortada menfaat uyuşmazlığı mevcut olduğundan, hakem ya da hakemler yeni kurullar koyarak bir tür objektif norm fonksiyonu ile yeni düzen oluşturmuş olurlar.¹⁴⁹ Dolayısıyla Yüksek Hakem Kurulu'nun fonksiyonu, genel objektif norm koyma¹⁵⁰ bir nevi yasama fonksiyonunu icra eder.¹⁵¹

Uyuşmazlıkların çözümünde grev hakkının tanınması kaçınılmaz olmakla beraber; grevin ulusal ekonomiyi, kamu düzenini az veya çok olumsuz yönde etkileyeceği kuşkusuzdur. Özellikle sanayileşme hareketlerine yeni girişen gelişmekte olan ülkeler; sosyal yapı, halk sağlığı ve güvenliği açısından grev ve lokavt hareketlerine karşı daha duyarlıdır. Çünkü bazı ürünler için zaten yetersiz olan üretimin durmasının olumsuz sonuçları hemen halka yansımakta ve grev nedeniyle üretilmeyen malların ithali için kıt olan döviz kaynakları harcanmaktadır.¹⁵² Çalışma ilişkilerinin kesilmesi kamuoyunu etkilediği gibi işçiyi ve ailesini de grev fonlarının yetersiz olması nedeniyle olumsuz yönde etkilemektedir. Gelişmekte olan ülkelerde, zorunlu tahkim sisteminin henüz güçsüz ve hazırlıksız işçi sendikalarının yararına olduğu, kalkınma planlarının mücadeleci çözüm yollarına gidilmemesi halinde saptanan hedefe ulaşacağı, grevlerin bir lüks olduğu yerli ve yabancı yatırımları ürküteceği ileri sürülerek, mücadeleci çözüm yolları ya tümünden veya yasalarla belirlenen bazı hallerde yasaklanmaktadır. Zorunlu tahkimin genel olarak veya çok geniş bir alanı içerecek şekilde uygulanması, sendikacılığın ve toplu pazarlığın gelişmesini, işçilerin ulusal gelirden gereken payı almalarını engeller.¹⁵³

¹⁴⁸ “Grev hakkının, serbest toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi hakkı ile sendika hakkının vazgeçilmez bir unsuru olduğu tartışmasızdır. Bu anlamda, 6356 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde de, devletin fazla müdahale ettiği ve denetim altında tuttuğu grev ve lokavt alanının yeniden düzenlendiği ve grev yasakları alanının daraltıldığı ifade edilmiştir. Şu halde, uluslararası metinler ile Anayasal ve kanuni düzenlemeler ışığında belirtmek gerekir ki, grev hakkı vazgeçilmez ve korunması gereken bir hak olarak karşımıza çıkmakta iken, zorunlu tahkim ise kısıtlı olarak başvurulacak bir yoldur”, Y22HD., 15.07.2014, E. 2014/16453, E. 2014/22444, Çalışma ve Toplum, 2014/4, 453.

¹⁴⁹ Tuncay/Kutsal, 396; “Hâlbuki toplu iş uyuşmazlıklarında zorunlu tahkimde hakem umumiyetle taraflar arasındaki bir menfaat uyuşmazlığını çözecek yeni kaide koyar”, Oğuzman, 101.

¹⁵⁰ Tuncay/Kutsal, 405.

¹⁵¹ Oğuzman, 101.

¹⁵² Alper Topçuoğlu, Gelişmekte Olan Ülkelerde Toplu Çalışma Uyuşmazlıklarının Çözülmesi, Amme İdaresi Dergisi, C. 13, S. 4, Aralık 1980, 30;

¹⁵³ Nurhan Süral, İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları, Türk-İş Yayınları, No: 142, 131.

Uygulamada Yüksek Hakem Kurulunun vermiş olduğu kararlara tepki olduğuna dair iki örneğe ulaşılmıştır.

Bunlardan ilki: Grev yasaklarına tabi olan işyerlerinden TÜPRAŞ'ta, Türkiye Kimya Petrol Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası (KİPLAS) ile Petrol-İş Sendikası arasında uyuşmazlıkla sonuçlanan Toplu İş Sözleşmesi süreci sonunda, Yüksek Hakem Kurulu tarafından uyuşmazlık karara bağlanmıştır. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde toplu sözleşmedeki seksen maddeden yetmişinde anlaşma sağlanmış, sonuçsuz kalan on maddeye ilişkin Yüksek Hakem Kurulu'na gidilmiştir. Karara ilişkin, Yüksek Hakem Kurulu için işveren lehine karar verdiği, "Tarafsız yaklaşım hakemlik görevini yerine getirmediği, aksine işverenin tüm dediklerini kabul etmiş ve işveren lehine karar vermiştir" şeklinde itiraz edilmiştir. Ayrıca itirazda Yüksek Hakem Kurulu kararlarının sendika ve işveren için bağlayıcı olsa da, işçilerin yıllarca mücadele ederek kazanım elde ettikleri haklarının ellerinden alınmak istendiği ve bunun da Yüksek Hakem Kurulu aracılığıyla yapıldığını ileri sürülmüştür.¹⁵⁴

Diğeri: Grev ertelenmesine ilişkin uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümlenmesi konusunda Yüksek Hakem Kurulu'nun tarafsızlığına ilişkin rahatsızlık dile getirilmiştir. İlgili hadisede; grevin "Yüksek Hakem Kurulu "milli güvenliği bozucu" gerekçeyle ertelenmesinin ardından Yüksek Hakem Kurulu uyuşmazlıkla ilgili kararını açıkladığında, karar sektörde örgütlü olan Metal Sanayicileri Sendikası'nın kararı ile aynı doğrultuda olmuştur. Grup toplu sözleşmesinde işçileri temsil eden DİSK'e bağlı Birleşik Metal İş ise üç yıllık sözleşmeyi "asla kabul etmeyeceklerini ve kırmızı çizgileri olduğunu" açıklamıştır. Yüksek Hakem Kurulu'nun verdiği bu kararın işçilerin taleplerini karşılamadığı, işçiler arasındaki mevcut ücret makasını koruyan bir yapıya sahip olduğu, Yüksek Hakem Kurulu'nun yapısının ise iktidar ve sermaye tarafından belirlendiği, sermayenin ve hükümetin belirlediği temsilciler kurulda çoğunluğu oluştururken, Yüksek Hakem Kurulu'nun almış aldığı karar sermaye-iktidar-sarı sendika üçlüsünü koruyacak bir şekle sahip olduğu, Türk Metal ve MESS arasında imzalanan sözleşme metal sektöründeki işçiler için gerilemeye neden olduğu, işçilerin bu sözleşmeye tepki duyduğunu, Yüksek Hakem Kurulu almış olduğu kararla, patronlara çalıştığını göstermiş oldu" şeklinde görüş ileriye sürülmüştür.¹⁵⁵

SONUÇ

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü konusunda mücadeleci veya barışçı yöntemlerin kullanılması mümkündür. Hukukumuzda mücadeleci yöntemlere örnek olarak grev ve lokavt verilebilir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda ayrıca barışçı çözüm yöntemlerine de yer verilmiştir. Bunlar;

¹⁵⁴<https://t24.com.tr/haber/petrol-is-yuksek-hakem-kurulu-nun-toplu-is-sozlesmesi-hakkindaki-kararini-tanimiyoruz.828729>, 07.04.2020.

¹⁵⁵<https://ilerihaber.org/icerik/yuksek-hakem-kurulu-patronlara-calisti-15180.html>, 07.04.2020.

arabuluculuk, zorunlu tahkim ve özel tahkimdir. Tahkim prensip itibarıyla tarafların uyuşmazlıklarını çözmek için anlaşarak başvurdukları bir yol olduğu halde, zorunlu tahkimde, tarafların hakeme gitme konusunda önceden hiçbir rıza ve taahhütleri bulunmamasına rağmen uyuşmazlık zorunlu bir şekilde hakem olarak Yüksek Hakem Kuruluna intikal etmektedir.

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde sınırlı grev ve lokavt serbestisi, diğer adıyla karma sistemi benimseyen ülkemizde kural, grev ve lokavt hakkının kullanılması ise de, kanunda sayılan bazı nedenlerle bu hak sınırlanmakta ve bu sınırlama kapsamında zorunlu tahkim düzenlenmektedir. Zira “grev hakkı, Anayasal bir haktır. Ülkemiz tarafından onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 98 sayılı sözleşmesinin dördüncü maddesine göre “Çalışma şartlarını kolektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır.” Esas olan, ihtiyari müzakere ve toplu pazarlıktır. Grev hakkı ile toplu pazarlık hakkı ise ayrılmaz bir bütündür.” Bu nedenle zorunlu tahkim kurumu olarak kabul edilen Yüksek Hakem Kurulu’nun görevli ve yetkili olduğu durumlar kanunda sınırlı tutulmuştur.

Yüksek Hakem Kurulu kendisine intikal ettirilen konularda karar vermekte olup, kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Ancak Yüksek Hakem Kurulu’nun kararının kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olabilmesinin ön koşulu, Kurulun görevli ve yetkili olduğu durumlarda karar vermesidir.

Son olarak sistem olarak Yüksek Hakem Kuruluna gerek var mı yok mu noktasından hadiseye baktığımızda; ülkemiz gerçeklerini de göz önünde bulundurduğumuzda sınırlı olarak sayılan durumlarda, taraflar arasındaki menfaat uyuşmazlığı tüm çabalara rağmen çözülememiş ise uyuşmazlık çözümsüz bırakılmayacağı için bir üst makam olarak Yüksek Hakem Kurulunun olaya müdahale ederek kısa sürede bir çözüm sunması yerindedir.

KAYNAKÇA

A. Murat Demircioğlu/Tankut Centel/Hasan Ali Kaplan: İş Hukuku, İstanbul 2019.

Abdullah Berksun/İbrahim Eşmelioglu: Açıklamalı Gerekçeli-İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanunu, Ankara 1989.

Ahmet Nizamettin Aktay: Toplu İş Hukuku Ankara 2019.

Akif Yıldırım: 6356 Sayılı Kanunun Sendikalar ve Toplu İş İlişkileri Hukukuna Getirdiği Yeni Düzenlemeler, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, Cilt 8, Sayı 81, Yıl 2013.

Alpay Hekimler: Federal İş Mahkemesi, Karar Tarihi: 29.8.2007, Sayısı: 4, AZR 765/06, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2008/1.

Alper Topçuoğlu: Gelişmekte Olan Ülkelerde Toplu Çalışma Uyuşmazlıklarının Çözümlemesi, Amme İdaresi Dergisi, C. 13, S. 4, Aralık 1980.

Alptekin Güney/Kemal Aslanova: “Türk Hukukunda Grev Yasakları ve İLO Normları”, *Çalışma ve Toplum*, 2014/1.

Burcu Ezer: Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar, Ankara 2016.

Can Tuncay/Burcu Savaş Kutsal: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2019.

Cevdet İlhan Günay: İş ve Sosyal Güvenlik Dersleri, 4. Baskı, Ankara 2013.

Ekin Sökmen Güler: Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma ve Özel Hakeme Başvurma, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XIX, Y. 2015, S. 3.

Ercan Akyiğit: İş Hukuku, Ankara 2013.

Ercan Akyiğit: Toplu İş Hukuku, Ankara 2015.

Ergun İnce: Toplu İş Hukuku, İstanbul 1983.

Ferit H. Saymen: Türk İş hukuku, İstanbul 1954.

Fevzi Şahlanan: Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992.

Gülsevil Alpagut: 6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 9, Sayı 35, Yıl 2012.

H. Nüvit Gerek: 6356 Sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25 Sayı: 1-2 Mayıs - Ağustos - Kasım 2013.

H. Servet Çolakoğlu: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara 1971.

Halit Kemal Elbir: İş Hukuku, İstanbul 1987.

İbrahim Subaşı: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, Çalışma ve Toplum, 2013/4.

İbrahim Subaşı: Türk Toplu İş Hukukunda Teşmil, Prof. Dr. Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim, Öğretim Yardımlaşma Vakfı Yayın No. 2, İstanbul 1996.

Kemal Oğuzman: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, 4. Bası, İstanbul 1987.

Kenan Tunçomağ/ Tankut Centel: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2013.

- Kenan Tunçomağ/Tankut Centel: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2016.
- Kerem Altıntaş: Yüksek Hakem Kurulu Nasıl Karar Verebilir?
- M. Kemal Oğuzman: Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1964.
- M. Kemal Oğuzman: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, Temel Bilgiler Cilt 1, Toplu İlişkiler, İstanbul 1978.
- M. Kemal Oğuzman: Türkiye’de işçi ve İşveren İlişkileri, 3. Bası İstanbul 1984.
- Mahmut Kabakçı: Mahmut Kabakçı: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanuna Göre Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıklara Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt, İstanbul 2004.
- Melda Sur: “Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri”, *Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:15, 2013, Özel Sayı.
- Melda Sur: Grev Kavramı, Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme, İzmir 1987.
- Melda Sur: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2020.
- Melda Sur: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara 1991.
- Murat Kandemir: Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, Çalışma ve Toplum, 2013/4.
- Mustafa Kılıçoğlu: 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Yorumu, Ankara 2013.
- Münir Ekonomi: İşletme Toplu İş Sözleşmeleri Ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar, Kamu-İş C.1 Sayı.1 1987.
- Nizamettin Aktay: Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 2000.
- Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/E. Tuncay Senyen/Kaplan: İş Hukuku, Ankara 2013.
- Nurhan Süral: İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları, Türk-İş Yayınları, No: 142.
- Nuri Çelik/Nurşen Canıklioğlu/Talat Canbolat: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2019.
- Nurşen Canıklioğlu: “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013/4, s. 289-316.
- Oğuz Özbek: Açıkamalı İçtihatlı Sendikacılık ve Toplu Sözleşme Mevzuatı, İstanbul 1986.

Sabahattin Yürekli: The Prohibitions On Strike According To The Act No 6356 As Amended Under The Judgment Of The Constitutional Court, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Volume 4, Issue 1, June 2015, (247-268).

Safa Reisoğlu: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev ve Lokavt, Ankara 1984.

Seza Reisoğlu: 2822 sayılı Toplu İş sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1986.

Seza Reisoğlu: Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1975.

Şener Akyol: Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul 1967.

Tankut Centel: Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bakış, TİSK. Akademi, C. 8, 2013/I.

Tankut Centel: Yasal greve Müdahalede Grev oylaması Uygulaması, TİSK Akademi, 2014/1.

Ünal Narmanlıoğlu: grev, Ankara 1990.

Ünal Narmanlıoğlu: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001.

<https://gercekgazetesi.net/isci-hareketi/yuksek-hakem-kuruluna-mahkum-olmayalim-toplu-sozlesmesi-hakkini-savunalim>, Erişim 07.04.2020.

<https://ilerihaber.org/icerik/yuksek-hakem-kurulu-patronlara-calisti-15180.html>, 07.04.2020.

<https://t24.com.tr/haber/petrol-is-yuksek-hakem-kurulu-nun-toplu-is-sozlesmesi-hakkindaki-kararini-tanimiyoruz,828729>, 07.04.2020.

<http://www.airnewstimecom/kerim-altintas-yuksek-hakem-kurulu-nasil-karar-verebilir-411-yazisi.html>.

