

## **GREVİN SONA ERMESİ**

*Dr. Öğr. Üyesi Aslı NANEÇİ ARICI\**

### **ÖZET**

Kanun'a göre kanuni bir grev, buna karar vermiş olan taraf tarafından alınan bir kararla sona erdirilebilir. Sona erdirme kararı en geç ertesi iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir. Grevin sona erdiği görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Kanuni grev, ilanın yapılması ile sona erer. Ayrıca grev kararı alan veya uygulayan sendikanın herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hallerinde grev kendiliğinden sona erer. Belirtilen durumlarda işçi sendikasının almış olduğu yetki belgesi hükümsüz kalır. Grevi uygulayan sendikanın yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grev sona erer. Bu düzenleme ile grevin etkisiz kaldığı varsayılan durumlarda hâkimin müdahalesiyle grevin sona erdirilmesinin sağlanması amaçlanmıştır.

---

\* Erciyes Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı  
Makale Geliş Tarihi: 15.02.2018  
Makale Kabul Tarihi:25.08.2018

**Anahtar Kelimeler:** Grev, İşçi, İşveren, İşçi sendikası.

## END OF STRIKE

### ABSTRACT

According to the law, a legal strike can be ended by a decision taken by the party who has decided to do so. The decision to conclude shall be communicated at the latest by the end of the next business day, and shall be notified to the other party and the officer in charge. The strike is declared at the work place by the responsible officer. The legal strike ends with the announcement. In addition, the strike ends automatically if the strike decision or the union applying the strike is terminated or dissolved by any reason. In addition, the authorization certificate that the trade union has received in the cases specified is also null and void. It is determined that, in the date when trade union performing the strike applied for the determination of authorization, three fourth of the workers who are union members have quitted from trade union membership, one of the responsables may appeal to the court to terminate the strike. The strike ends in the date determined by the court. With this arrangement, it is aimed to ensure that the strike is terminated by the intervention of the judge in cases where the strike is supposed to be ineffective.

**Keywords:** Strike, worker, Employer, Workers' union.

## **Giriş**

Çalışmamızda, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde grevin sona ermesi ve sona ermesinin doğurduğu sonuçlar incelenmiştir. Kanuni grevin sona erme halleri, STİSK. m. 75’de Kanuni grevin, işçi sendikasının kararıyla sona erdirilmesi, kendiliğinden sona ermesi ve mahkeme kararıyla sona ermesi ayrımı yapılarak düzenlenmiştir. Fakat STİSK m. 75’de ifade edilenlerin dışında kanuni grevi sona erdiren bazı durumlar da vardır. Tarafların grev devam ederken toplu iş sözleşmesi imzalamaları ya da isteğe bağlı tahkim anlaşması yapmaları, grevin grev hakkının kötüye kullanıldığı gerekçesiyle mahkeme kararıyla durdurulması ya da uygulanmakta olan grevin sıkıyönetim komutanının kararıyla durdurulması hallerinde de grev sona erer. Kanuni grevin sona ermesiyle iş sözleşmesinin askıda kalma durumu ortadan kalkar, işçinin çalışma işverenin ise ücret ödeme yükümlülüğü yeniden başlar.

## **I. KAVRAM OLARAK GREV**

Grev kelimesi Fransızca’dan gelmektedir ve deniz ve nehir kenarlarındaki kumsal araziye ifade eder. Kelimenin diğer bir anlamı ise Paris’te Seine nehri kenarındaki belediye sarayının yanında bulunan ve eskiden idamların infaz edildiği grev meydanı adı verilen meydandan gelir. Daha sonraları bu meydanda iş arayanların toplu olarak beklemeleri halk tarafından grev yapmak olarak adlandırılmıştır. 19. yüzyılın başlarından itibaren ise çeşitli menfaatler elde etmek amacıyla toplu olarak ve iradi

şekilde iş bırakma eylemi, grev olarak ifade edilmiştir<sup>1</sup>. Grev bir iş mücadelesi aracıdır ve işçilerin isteklerini elde etmeleri amacıyla iş sözleşmesini geçici bir süre için ifa etmeme niyetlerini açıklayan topluca bir karara uyarak işi bırakmaları olarak tanımlanmaktadır<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Melda **Sur**, Grev Kavramı, İzmir 1987, s. 6; Berna **Öztürk**, “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı”, Çalışma ve Toplum, 2016/4, 51, s. 1795; Selim **Gündüz/Özcan Demir**, “Türkiye’de Grev Ertelemelerinin Yasal Düzeni”, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları 2007, s. 87; Selim **Gündüz**, Türkiye’de Hükümetlerin Grev Hakkına Müdahalesi (1983-1992), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Endüstri İlişkileri Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1995, s. 3; Kemal **Sülker**, Türkiye’de Grev Hakkı ve Grevler, İstanbul 1976, s. 8; Hakan **Yıldırımoglu**, Avrupa Birliği ve Türkiye’de Grev Yasakları, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2006, s. 3; Armağan Ebru **Bozkurt Yüksel**, Hukuki Grev Kavramı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2010, Sayı 20, s. 112.

<sup>2</sup> Ünal **Narmanlıoğlu**, Grev, Ankara 1990, s. 54; Ümit K. **Seyfettinoğlu/Mehmet Mert/Damla Duman (Ayoğlu)**, “Türkiye’de Grevler ve İşsizlik”, <http://www.sosyalhaklar.net/2009/bildiri/seyfettinoğlu.pdf>, erişim tarihi 08.08.2017, s. 434; Murat **Kandemir**, “Yasal Greve Katılmak İstemeyen İşçiler ve İşverenin Çalıştırma Serbestisi ve Sınırları”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 80.Yıl Armağanı, Cilt 54, Sayı 4, 2005, s. 183; **Öztürk**, s. 1795; M. Çağlar **Özdemir**, “İş Mücadelesine Katılmayan İşçilerin Hukuki Durumları”, Kamu-İş, C:7, S: 2/2003, s. 6; Müjdat **Şakar**, İş Hukuku Uygulaması, Bireysel ve Toplu İş Hukuku Basın İş Hukuku Deniz İş Hukuku, İstanbul 2005, s. 411; Mehmet Şehmus **Güzel**, Grev, Grevin Yapısal ve İşlevsel Açından İrdelenmesine Katkı, Ankara 1980, s. 13; Orhan **Tuna**, Grev Hakkı İş Mücadelelerinde Yeri Ve Ehemmiyeti, İstanbul 1951, s. 12; **Gündüz/Demir**, s. 87; **Gündüz**, s. 3; Rüçhan **İşık**, İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara 1977, s. 49; Murat **Kandemir**, “Grev Hakkı ve Sınırlandırılması”, İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul 2011, s. 302; **Yıldırımoglu**, s. 3; Sadiye **Odabaşı**, Türk Hukukunda Grev Hakkının Sınırlandırılması, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Bölümü Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1997, s. 2; Murat **Kandemir**, Grev Hakkının Kötüye Kullanılması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Doktora Tezi, İstanbul 1998, s. 4; Özge **Pınar**, Grev Hakkının Kötüye Kullanılması, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2010, s. 4. Haluk **Dayıgilli**, “Grev Hakkına Dair”, Çalışma ve Toplum, 2007/1, 12., s. 13., Cahit **Özkan**, “Yasal Greve Amaç Unsuru”, [www.cahitozkan.av.tr/.../Yasal%20Grevde%20Amaç%20Unsuru.doc](http://www.cahitozkan.av.tr/.../Yasal%20Grevde%20Amaç%20Unsuru.doc), [www.cahitozkanav.tr](http://www.cahitozkanav.tr), erişim tarihi 31.03.2017, Melda **Sur**, “Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Özel Sayı 2, s. 273.

Hukukumuzda grev, STİSK. m. 58/I'de düzenlenmiştir. Buna göre, “işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir”.

Grevin maddi ve manevi olmak üzere iki unsuru vardır. Maddi unsur işçilerin işi bırakmalarını, manevi unsur ise işçilerin aralarında anlaşmalarını ya da bir kuruluşun kararına uymalarını ifade eder<sup>3</sup>. Grevin unsurlarından ilki işçilerin işi bırakmalarıdır. İş bırakmanın grev olabilmesi için işi bırakanların işçi niteliğine sahip olmaları gerekir. Memurların, çırakların ve serbest meslek sahiplerinin işi bırakmaları grev olarak kabul edilmez. İşçilerin işi bırakmalarının grev sayılabilmesi için işin toplu olarak bırakılması gerekir. Bunun için de birden çok işçinin işi bırakması gerekir<sup>4</sup>. Tek bir işçinin işverene isteklerini kabul ettirmek için işi bırakması grev sayılmaz<sup>5</sup>. Öte yandan grev niteliği itibariyle toplu bir davranış olmakla birlikte işyerindeki işçilerin tamamının ya da belli bir kısmının işlerini bırakmaları gibi bir zorunluluk da bulunmamaktadır<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> Haluk Hadi **Sümer**, İş Hukuku, 23. Baskı., Ankara 2018, s. 274; **Şakar**, s. 412; Yavuz **Zincirkıran**, Avrupa Birliği Ülkeleri İle Türkiye’de Grev Hakkı ve Grev Süreçleri, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1995, s. 153; **Yıldırımoğlu**, s. 4; Algun **Çifter**, “Yasal Grev ve Unsurları”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi, <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423905102.pdf>, s. 165, erişim tarihi, 30.03.2017.

<sup>4</sup> **Sümer**, İş Hukuku, s. 282; **Zincirkıran**, s. 155; **Gündüz**, s. 5.

<sup>5</sup> Burcu **Kümbül Güler**, “Psiko-Sosyal Boyutuyla Grev”, Çalışma ve Toplum, 2012/1, 32, s. 117; **Gündüz**, s. 5; **Yıldırımoğlu**, s. 5.

<sup>6</sup> Nurşen **Canıklıoğlu**, “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 39, s. 299; **Gündüz**, s. 5; **Yıldırımoğlu**, s. 5.

Grev bağımlı çalışanların yaptıkları bir eylemdir. Bir işverene bağlı olmayan serbest meslek sahiplerinin iş bırakma eylemleri grev olarak kabul edilmez<sup>7</sup>.

Ayrıca işçilerin aralarında anlaşarak ya da bir kuruluşun topluca çalışmamaları için verdiği karara uyararak işi bırakmalarının grev olarak kabul edilebilmesi için işçilerin bu davranışlarının işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla yapılmış olması gerekir. Bundan dolayı işçilerin topluca anlaşarak pikniğe ya da geziye gitmeleri, bu hareket nedeniyle işyerinde faaliyet durmuş olsa da grev olarak kabul edilmez<sup>8</sup>.

Grevin ikinci unsuru işçilerin aralarında anlaşmaları veya bir kuruluşun kararına uymalarıdır. Anlaşma ya da karar olmadan toplu olarak da olsa işçilerin işten ayrılmaları grev olarak kabul edilmez. Grev kararı verecek kuruluşun işçi sendikası olması şart değildir. Bu kuruluş konfederasyon ya da dernek olabilir. Fakat kanuni grev açısından bu karar işçi sendikası tarafından alınmış olmalıdır<sup>9</sup>. Bunun dışında işçilerin sendika kararı olmadan kendi başlarına grev yoluna gitmeleri de kanun dışı grev olarak kabul edilir<sup>10</sup>.

## II. KANUNİ GREV

Grevin kanuni grev olması için STİSK. m. 58/II'deki koşulların oluşması gerekir. Buna göre, “toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında

<sup>7</sup> Kümbül Güler, s. 118; Öztürk, s. 1795; Odabaşı, s. 12.

<sup>8</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 282.

<sup>9</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 283; Caniklioğlu, s. 298; Şakar, s. 412; Yıldırımoglu, s. 7; Pınar, s. 12.

<sup>10</sup> Caniklioğlu, s. 298.

uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak ve geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir". Tanımda kanuni grev için iki unsura yer verilmiştir. Bunlara mesleki amaç ve kanunda öngörülen yöntemlere uygunluk unsurları denilmektedir. Tanımda açık bir şekilde ifade edilmemekle birlikte grevin kanuni grev olarak kabul edilebilmesi için grev yasağı ve engelinin de bulunmaması gerekir<sup>11</sup>.

### A. Mesleki Amaç

Kanuni grev, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla yapılır. Grev kararının alınmasının sebebi, işçi sendikasının üyelerinin mesleki ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Mesleki sebepler dışında grev kararının alınması durumunda kanuni grev oluşmaz<sup>12</sup>. Ayrıca toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında greve gidilmesi gerekir<sup>13</sup>. Hukukumuzda grev, toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında bir pazarlık aracı olarak kabul edilmiştir<sup>14</sup>. Kanun hangi hallerde grev yapılabileceğini kesin olarak belirlemiştir. Toplu hak uyuşmazlıklarında ve toplu iş sözleşmesinin süresi içerisinde ortaya çı-

<sup>11</sup> **Sümer**, İş Hukuku, s. 283; **Şakar**, s. 412; **Zincirkıran**, s. 155.

<sup>12</sup> A. Nizamettin **Aktay**, Toplu İş Hukuku, 6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun ile 22.10.2014 tarihli Anayasa Mahkemesi iptal kararları işlenmiştir, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Ekli, 1. Baskı, Ankara 2015, s. 346; Haluk **Dayıgilli**, "Grev Hakkına Dair", Çalışma ve Toplum, 2007/1, 12, s. 15; Devrim **Uluçan**, "Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları", Çalışma ve Toplum, 2013/4, 39, s. 283; **Zincirkıran**, s. 155; **Gündüz**, s. 7; Engin **Ünsal**, "Grev Hakkının Geleceği", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2011 (92), s. 423; **Işık**, s. 55.

<sup>13</sup> **Sümer**, İş Hukuku, s. 283; Sami **Narter**, "Grevin Mahkeme Kararıyla Sona Erdirilmesi Konusunda Kanunda Bulunan Boşluk ve Yetki Belgesine Etkisi", Karatahta İş Yazıları Dergisi, Nisan 2016, Sayı 4, s. 145; Melda **Sur**, "Siyasi Grev", Çalışma ve Toplum, 2009/4, 23, s. 11; **Canıklıoğlu**, s. 298; **Öztürk**, s. 1817; **Zincirkıran**, s. 155; **Işık**, s. 55.

<sup>14</sup> **Sur**, Siyasi Grev, s. 11; **Öztürk**, s. 1817.

kan toplu menfaat uyuşmazlıklarında grev yoluna gidilmez. Kanun'da ifade edilen amaç dışında yapılan grevler kanun dışı grev olarak kabul edilir. Bundan dolayı hukukumuzda siyasi grev, genel grev ve dayanışma grevleri Kanun'da öngörülen amaçları taşımadıkları için kanun dışı grev olarak kabul edilirler<sup>15</sup>.

İşçilerin kanundan doğan haklarını kullanmak amacıyla kendi iradeleri ile örneğin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesine göre ücretlerinin zamanında ödenmemesi sebebine dayanarak çalışmaktan kaçınmaları mesleki amaç unsuru bulunmadığından grev olarak kabul edilmez<sup>16</sup>.

## **B. Kanun'da Öngörülen Yönteme Uygunluk**

Kanuni grevin gerçekleşmesi için mesleki amaç unsurunun bulunması yeterli değildir. Grevin Kanun'da öngörülen yönteme uygun olarak yapılması gerekir. Grev kararının alınması, tebliği, ilanı ve uygulamasının Kanun hükümlerine uygun olarak yapılması gerekir<sup>17</sup>.

### **1. Barışçı Çözüm Yollarının Tüketilmiş Olması**

İşçi sendikasının grev kararı alabilmesi uyuşmazlığın çözümü için barışçı çözüm yollarının tüketilmiş olmasına bağlıdır. İşçi sendikasının işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene karşı sürdürdüğü

<sup>15</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 283; Narter, s. 145; Caniklioğlu, s. 298; Öztürk, s. 1820; Murat Şen, "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Grev ve Lokavt Konusunda Getirdiği Yenilikler", Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen 30. Yılında Yeni Toplu İş Hukuku Düzeni Konferansı, İstanbul 2013, s. 108.

<sup>16</sup> Caniklioğlu, s. 298.

<sup>17</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 284.



toplular görüşme aşamasından bir sonuç alınamamış olması ve Kanun'da düzenlenen arabuluculuk aşamasından geçilmiş olması gerekir. Grev kararı ancak arabuluculuk faaliyetinin başarısız olması üzerine arabulucu tarafından düzenlenen uyuşmazlık tutanağının görevli makam tarafından ilgililere tebliğ edilmesinden sonra alınabilir<sup>18</sup>. Bu sürece uyulmadan yapılan bir grev, kanuni grev sayılmaz<sup>19</sup>.

## 2. Grev Kararının Alınması

Grev kararı, toplu görüşmelere katılan yetkili işçi sendikası tarafından alınabilir. İşçi sendikasının yetkisi düşmüşse aldığı grev kararı kanun dışı olur<sup>20</sup>. STİSK. m. 60'a göre, grev kararı resmi arabulucu tarafından düzenlenen uyuşmazlık tutanağının görevli makam tarafından tebliğinden itibaren altmış gün içinde alınabilir. Belirtilen süre içerisinde grev kararı alınmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz. Sürenin dolmasından sonra alınan grev kararına uyularak yapılan grev ise kanun dışı grev olur. Grev kararı işyerinde ya da işyerlerinde kararı alan işçi sendikası tarafından derhal ilan edilir.

## 3. Grev Kararının Uygulanması

STİSK. m. 60'a göre, grev kararı, görevli makam tarafından resmi arabulucunun düzenlediği uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve altı iş günü önce karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi durumunda işçi sendika-

<sup>18</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 284; Caniklioğlu, s. 300.

<sup>19</sup> Caniklioğlu, s. 300; Şen, s. 112.

<sup>20</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 284.

sının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer. Grevin uygulanacağı tarih kararı alan taraf tarafından karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama verilir. Grevin uygulama tarihi, kararı alan işçi sendikası tarafından işyerinde derhal ilan edilir. Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı düşer. Grev kararı süresi içerisinde uygulamaya konulmamışsa, alınmış bir lokavt kararı da yoksa ya da lokavt kararı da süresi içerisinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

### C. Grev Yasağı ve Engelinin Bulunmaması

Bir grevin kanuni grev olması için grev kararının alınması, tebliği, ilanı, uygulamasının Kanun hükümlerine uygun olarak gerçekleşmesi gerekir<sup>21</sup>. Ayrıca 6356 sayılı Kanun'da belirtilen grev yasağının bulunduğu veya grev engelinin ortaya çıktığı uyuşmazlıklarda grev kararı alınmaz ve uygulanmaz Aksi takdirde yapılan grev kanun dışı grev olur<sup>22</sup>.

Grev engellerinden biri de grev oylamasıdır. İşçiler alınan bir grev kararının uygulanmasına grev oylaması yapmak suretiyle engel olabilirler<sup>23</sup>. Yetkili sendika tarafından grev kararı alındıktan sonra ilan tarihinde bu işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte biri talep ederse grev oylaması yapılır. Grev oylaması neticesinde işçiler grevin uygulanmaması yönünde oy kullanırlarsa işyerinde grev uygulanmaz. Grev oylaması ile işçi sendikasının aldığı grev kararını işçilerin kabul edip etmedikleri or-

<sup>21</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 276; Caniklioğlu, s. 300; Şen, s. 112.

<sup>22</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 285.

<sup>23</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 285; Caniklioğlu, s. 300.

taya çıkar. Grev oylaması bir açıdan işçi sendikasının üyelerinin bir daha düşünmeye sevk edilmesidir<sup>24</sup>.

### III. KANUNİ GREVİN SONA ERMESİ

#### A. Genel Olarak

STİSK . m. 75’de grevin sona erme halleri düzenlenmiştir. Bunlardan birinin gerçekleşmesiyle kanuni grev sona erer. Kanuni bir grevi sona erdirme kararı, kararı alan taraf tarafından ertesi iş günü sonuna kadar bir yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir (STİSK. m. 75/I). Grevin sona erdiği, görevli makam tarafından ilgili işyerinde, ilan edilir. Kanuni grev, ilanın yapılması ile sona erer (STİSK. m. 75/II). Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir sebeple kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hallerinde grev kendiliğinden sona erer (STİSK. m. IV). Ayrıca 75. maddenin son fıkrasında, “grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği, ikinci fıkradaki usule göre ilan edilir” hükmü yer alır.

#### B. Grevi Sona Erdiren Haller

Alınmış ve uygulamaya konulmuş grev kararı, bazı hallerin gerçekleşmesiyle sona erer. Kanuni grevin sona erme halleri, STİSK. m. 75’de işçi sendikasının kararıyla sona erme, kendiliğinden sona erme ve mahkeme kararıyla sona erme şeklinde düzenlenmiştir. Fakat bunların

<sup>24</sup> Narter, s. 145; Şakar, s. 418.

haricinde kanuni grevi sona erdiren haller de bulunmaktadır. Tarafların grev devam ederken toplu iş sözleşmesi imzalamaları ya da isteğe bağlı tahkim anlaşması yapmaları, grevin grev hakkının kötüye kullanılması sebebiyle, mahkeme kararıyla durdurulması ya da uygulanmakta olan grevin sıkıyönetim komutanının kararıyla durdurulması hallerinde de kanuni grev sona erer<sup>25</sup>.

### 1. Tarafların Anlaşmaları

Grev, işçilerin işverene baskı yaparak isteklerini elde etmelerine yönelik bir baskı aracıdır. Taraflar, karşılıklı istekleri konusunda anlaşılırsa, böyle bir durumda toplu iş sözleşmesine ulaşılmış olur ve grev sona erer. Başka bir deyişle, taraflar amaçlarına ulaşırlarsa, aralarında anlaşarak grevi sona erdirebilirler<sup>26</sup>.

#### a. Tarafların Uyuşmazlık Konusu Üzerinde Mutabakata Varmaları

Kanuni grev devam ederken toplu iş sözleşmesi imzalanırsa, grev ve sebep olan mesleki uyuşmazlık ortadan kalkmış olacağından grevin de kendiliğinden sona erdiğini kabul etmek gerekir. Grevin kanuna uygun olarak sürdürülmesi uyuşmazlığa taraf olanların toplu iş sözleşmesi üzerinde anlaşamadıkları ve toplu iş sözleşmesi imzalamadıkları sürece

<sup>25</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 288; A. Can Tuncay/F. Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, 5. Baskı., İstanbul 2016, s. 465; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29. Baskı., İstanbul 2016, s. 870; Aktay, s. 365.

<sup>26</sup> A. Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/Emine Tuncay Kaplan Senyen, İş Hukuku, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Yenilenmiş 6. Baskı., Ankara 2013, s. 609; Aktay, s. 365; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 465; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 870.

mümkündür<sup>27</sup>. Başka bir ifadeyle grevin amacı gerçekleştiğinde, grev de sona erer. Bundan sonra uygulamaya devam edilmesi halinde grev, kanun dışı greve dönüşür. Aynı şekilde, toplu iş sözleşmesine ulaşılmamasına rağmen, greve devam edilmesi, tipik bir kötüye kullanma teşkil eder<sup>28</sup>.

### **b. Tarafların Özel Hakeme Başvuruları**

Taraflar toplu menfaat uyuşmazlığının her safhasında anlaşarak özel hakeme başvurabilirler. Taraflar, özel hakeme başvurma konusunda yazılı bir anlaşma yaparlarsa artık greve devam edemezler<sup>29</sup>. Menfaat uyuşmazlıklarında özel hakeme başvurulması halinde, özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir<sup>30</sup>.

Ayrıca uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak Yüksek Hakem Kurulu'nu da özel hakem olarak belirleyebilirler<sup>31</sup>. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıkta taraflar uyuşmazlığın çözümü için özel hakeme başvuru konusunda yazılı anlaşma yaparlarsa bundan sonra arabuluculuk, grev hükümleri uygulanmaz. Özel hakeme

<sup>27</sup> “Toplu iş sözleşmesi toplu görüşmede tarafların her konuda anlaşmaları sonucu düzenlenen ve taraflar ya da yetkili temsilcileri tarafından imzalanması anında hukuken varlık kazanan sözleşmedir”, Ünal **Narmanhoğlu**, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. Baskı, İstanbul 2016, s. 692; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 465; **Aktay**, s. 365.

<sup>28</sup> **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 692; Bülent **Küpeli/Metin Ürtiş**, Türk İş Hukukunda Grev, Ankara 1996, s. 116; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 465; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 870; **Melda Sur**, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 5. Baskı, Ankara 2015, s. 464; **Aktay**, s. 365.

<sup>29</sup> **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 465; **Aktay**, s. 365.

<sup>30</sup> **Aktay**, s. 365.

<sup>31</sup> **Aktay/Arıcı/Senay Kaplan**, s. 610; **Küpeli/Ürtiş**, s. 118; İştah **Cengiz Urhanoğlu/Eda Manav**, “Türk Hukukunda Grev Yasakları”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Cilt 1, Yıl 2, Sayı 5, s. 249; **Aktay**, s. 366; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 870; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 465.

başvuru anlaşması aynı zamanda bir grev engelidir<sup>32</sup>. Özel hakem anlaşmasına rağmen devam ettirilen grev kanun dışı grev haline gelir<sup>33</sup>.

## 2. İşçi Sendikası Tarafından Grevin Sona Erdirilmesi

Kanuni bir grev, greve karar vermiş işçi sendikası tarafından alınan bir kararla sona erdirilebilir. Grev kararını alma hukukumuzda işçi sendikasına bırakılmıştır. Bu durumda grev oylaması hali hariç grevi sona erdirme de sendika kararıyla mümkün olur<sup>34</sup>. Konfederasyonun böyle bir yetkisi bulunmamaktadır<sup>35</sup>.

Sona erdirme kararı, en geç ertesi iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirilir. 2822 sayılı Kanun döneminde karar o yerde yayınlanan en az bir gazetede ya da gazete yoksa mutad vasıtalarla ilan ediliyordu<sup>36</sup>. 6356 sayılı Kanun'un 75. maddesinin ikinci fıkrasına göre, kanuni grev karşı tarafa bildirilmekle değil işyerinde ilanın yapılması ile sona erer. İlanın gecikmesi, grevin hukuken sona erme-

<sup>32</sup> Cengiz (Urhanoglu)/Manav, s. 249.

<sup>33</sup> Narmanlioğlu, Toplu İlişkiler, s. 690.

<sup>34</sup> A. Murat Demircioğlu/Tankut Centel, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 18. Baskı., İstanbul 2015, s. 363; Narmanlioğlu, Toplu İlişkiler, s. 691; Mustafa Kılıçoğlu, Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, Ankara 1999, s. 491; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 870; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 465; Narmanlioğlu, Toplu İlişkiler, s. 691; Aktay, s. 366.

<sup>35</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 465.

<sup>36</sup> Cevdet İlhan Günay, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 4. Baskı, Ankara 2013, s. 401; Kılıçoğlu, s. 491; Demircioğlu/Centel, s. 363; Aktay, s. 366; Ünal Narmanlioğlu, "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Yeni Hükümleri", İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi Semineri, 22 Aralık 2012, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İstanbul 2013, s. 108.

sini geciktirmiş olur<sup>37</sup>. Grevin sona erdiğinin ilanı görevli makam tarafından yapılır<sup>38</sup>.

Greve işçi sendikasının yetkili organı tarafından genellikle yönetim kurulu tarafından karar verildiğinden kaldırılması kararı da bu organ tarafından alınır<sup>39</sup>.

İşçilerin kendiliğinden işbaşı yapmaları grevi sona erdirir mi erdirmez mi bunun da incelenmesi gerekir. Grev kararı sendika tarafından kaldırılmamakla birlikte işçiler işbaşı yaparlarsa grevin sona erip ermeyeceğine ilişkin Kanun'da hüküm bulunmamaktadır. Öğretide bir görüşe göre, işyerinde greve katılan işçilerin tamamının ya da tamamına yakın bir kısmının işbaşı yapması grevin sona ermesine neden olmalıdır. Aksi düşüncenin kabulü işçilerin temsil gücünü yitirmiş bir sendikanın hakiyetini altına sokulması anlamına gelir<sup>40</sup>. Diğer bir görüşe göre ise, grevi ortadan kaldıran bir sendika kararı olmadıkça işçilerin tamamı işbaşı yaparsa bile grev devam eder<sup>41</sup>.

Kanaatimizce greve zaman içinde katılımın azalması nedeniyle grevin etkisiz kalması STİSK. m 75'de düzenlenen hüküm ile aynı değildir. Fakat fikir yönünden benzerlik göstermektedir. Bundan dolayı katılımın sayı olarak çok azaldığı, grevin etkisinin kalmadığı durumlarda sendika, işçilerin iradesine uygun davranarak grev kararını kaldırmalıdır.

<sup>37</sup> **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 465.

<sup>38</sup> **Aktay/Arıcı/Kaplan Senyen**, s. 609; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 465; **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 691; **Demircioğlu/Centel**, s. 363; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 870; **Aktay**, s. 366.

<sup>39</sup> **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 691; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 870.

<sup>40</sup> Kenan **Tunçomağ/Tankut Centel**, İş Hukukunun Esasları, 6. Baskı, İstanbul 2013, s. 483.

<sup>41</sup> **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 465.

Sendika bu yönde karar almazsa grevin mahkeme kararıyla kaldırılması düşünülebilir. Burada STİSK m. 72'ye göre grev hakkının kötüye kullanıldığı gerekçesiyle grevin durdurulması mahkemeden talep edilebilir<sup>42</sup>.

### 3. Kendiliğinden Sona Erme

Greve karar veren sendikanın kapatılması, feshedilmesi durumunda grev kendiliğinden sona erer<sup>43</sup>.

#### a. Sendikanın Kapatılması veya Son Bulması

Bu hale grevin kendiliğinden sona ermesi denilmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 75. maddesinin 4. fıkrasına göre; grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması halinde grev ve alınmış bir karar varsa lokavt kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur (STİSK. m. 75/IV). Bu halde sendika tarafından sona erdirme yönünde bir karar alınması söz konusu olmadığı gibi bu zaten mümkün değildir<sup>44</sup>. Bu durumda grevin sona erdiği görevli makam tarafından ilan edilir<sup>45</sup>. Kanun hükmünün kesin ifadesine göre sendikanın tekrar faaliyete geçmesi durumunda greve devam etmek imkânının bulunmadığını söyleyebiliriz<sup>46</sup>.

Görevli makam işyeri toplu iş sözleşmeleri için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlü-

<sup>42</sup> Sur, İş Hukuku, s. 465.

<sup>43</sup> Narmanhoğlu, Toplu İlişkiler, s. 693; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 465.

<sup>44</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 465; Narmanhoğlu, Toplu İlişkiler, s. 693; Aktay, s. 366.

<sup>45</sup> Narmanhoğlu, Toplu İlişkiler, s. 693; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.870; Demircioğlu/Centel, s. 363; Aktay, s. 366.

<sup>46</sup> Narmanhoğlu, Toplu İlişkiler, s. 693; Aktay, s. 366.



ğü'nün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yetki alanına giren işyerlerini kapsayan grup toplu iş sözleşmeleri için Bakanlık ifade eder (STİSK. m. 2/I c).

Ayrıca hükümde açıklık bulunmamakla birlikte grevin ortadan kalkması durumunda toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin düşeceğinin de kabul edilmesi gerekir<sup>47</sup>.

### **b. Sendikanın Feshedilmesi İnfisah Etmesi**

Grevin kendiliğinden ortadan kalkacağı durumlardan biri de işçi sendikasının feshedilmesi, infisah etmesi halidir. Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle feshedilmesi veya infisah etmesi hallerinde grev kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur<sup>48</sup>.

## **4. Mahkeme Kararıyla Sona Erme**

Grevin mahkeme kararıyla sona ermesi, işçi sendikasının üye kaybetmesi halinde mümkündür<sup>49</sup>. 6356 sayılı Kanun'un 75. maddesinin altıncı fıkrasına göre, grevi uygulayan işçi sendikasının yetki tespiti için başvurduğu tarihte, işyerindeki üyesi işçilerin, dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde, ilgililerden biri, grevin sona

<sup>47</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 870; Kadir Arıcı, "Toplu İş Uyuşmazlıkları, Grev, Lokavt ve Yüksek Hakem Kurulu", 2. Didim Toplantısı, Birinci Yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu, Ekim 2013, Ankara, s. 107.

<sup>48</sup> Demircioğlu/Centel, s. 363; Narmanhoğlu, Toplu İlişkiler, s. 691; Aktay, s. 366; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 466; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 870.

<sup>49</sup> Narmanhoğlu, Toplu İlişkiler, s. 693; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 466; Aktay, s. 367.

erendirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir, kanuni grev ilanının yapılması ile sona erer. Buna benzer bir düzenleme, 275 sayılı Kanun'da bulunmamaktaydı. Fakat 2822 sayılı Kanun'da yer almaktaydı. 6356 sayılı Kanunumuzda da yer almıştır. Gerçekten de üyelerinin dörtte üçünün sendikadan ayrılması durumunda sendikanın grevi devam ettirmesi zordur. Kanun hükmünden anlaşıldığı üzere grev uygulanan işyerinde çalışmayan sendika üyelerinin üyelikten ayrılmaları söz konusu hükmün uygulanması açısından dikkate alınmaz<sup>50</sup>. Aynı şekilde burada kastedilen taraf sendika üyeliğidir. Bu itibarla taraf sendika üyesi olan işçilerin başka bir sendika üyeliklerini sürdürmeleri önemli değildir. Grevi uygulayan taraf sendika üyeliğinden ayrılmış olma durumu, ilgili Kanun hükmünün uygulanabilmesi için yeterlidir<sup>51</sup>.

Ayrıca işçinin sendika üyeliğinden ayrılmasının hüküm doğurabilmesi için sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay geçmiş olması gerekir. Bundan dolayı yetkili mahkemenin, grevi uygulayan sendikanın, bu grevi uyguladığı işyerinde üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinin sona erip ermediğinin belirlenmesinde bu süreyi göz önünde bulundurması gerekir<sup>52</sup>.

6356 sayılı Kanun m. 75/VI'da sadece üyelikten ayrılma belirtilmekle birlikte sendika üyeliğinin ölüm, emekli olma, iş kolu değiştirme gibi nedenlerle sona ermesi hallerini de bu kapsamda düşünmek müm-

<sup>50</sup> Haluk Hadi **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, 6. Baskı, Ankara 2016, s. 600; **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 693; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 466.

<sup>51</sup> **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 693; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 466.

<sup>52</sup> **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, s. 600; **Narter**, s. 149.

kündür<sup>53</sup>. Yargıtay da verdiği kararlarda, “mahkemece sendikanın üye sayısının dörtte üçünün üyeliklerinin istifa, iş kolu değiştirmesi, emeklilik, ölüm gibi sebeplerle sona ermesi gerekir”, diyerek bu durumu ifade etmiştir<sup>54</sup>.

Üye sayısı azalınca, sendika işçileri temsil edemez. Böylece grev de etkisiz kalır. Bu hüküm ile grevin etkisiz kaldığı varsayılan durumlar da hâkimin müdahalesiyle grevin sona erdirilmesi mümkün kılınmıştır<sup>55</sup>. Bu nedenlerle getirilen düzenleme yerindedir<sup>56</sup>. Yargıtay bu konudaki kararında sendikanın işyerinde işçiler adına hareket etme gücünün ortadan kalktığını ve grevi uygulama olanağının kalmamış olduğunu bu sebeple grevin sona ermesi gerektiğini ifade etmiştir<sup>57</sup>. Fakat karşıt görüşe göre ise, bu hüküm ile grev hakkının kullanılması mahkeme kararıyla engellenmekte işverenin kötüye kullanımına neden olmaktadır. Yine bu görüşe göre, hüküm sendikaya ait bir hakkın yargı kararıyla kaldırılmasına neden olmaktadır. İşçilere greve katılma veya kaldırabilme yetkisinin verilmesi sendika özgürlüğünü zedeleyebilir. Özellikle küçük işyerlerinde işverenin zorlaması ile sendikadan çekilen işçilerin toplam üyelerin

<sup>53</sup> **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, s. 600; Karşı görüşe göre ise, “Gerçekten öncelikle üyelikten ayrılma işçinin bir işlemidir ve uygulamada da üyelikten ayrılma ile üyelikten istifa eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Ayrıca ayrılma kavramı işçinin doğrudan yaptığı bir işlemi ifade etmektedir ve üyeliğin işçinin doğrudan yaptığı bir işlemle sona erdiği tek hal, üyelikten istifadır. Kaldı ki bu görüş hükmün gerekçesine daha uyumludur. Çünkü üyelikten istifa işçinin kendi iradesiyle sendikadan desteğini çektiğini gösteren bir sona erme halidir, Ömer **Ekmekçi**, “Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sona Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi”, Legal Yargıtay Kararları İncelemesi, 2006/2, s. 228; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 466; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 871.

<sup>54</sup> **Y9HD**; 2009/33838, 2009/27396, 15.09.2009; **Y9HD**; 2010/6874, 2010/5636, 02.03.2010, **Narter**, s. 159.

<sup>55</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 871; **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 693; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 466; **Aktay**, s. 367.

<sup>56</sup> **Günay**, s. 403; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 468.

<sup>57</sup> **Y9HD**; 1998/15964, 1998/15467, 02.11.1998, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1991, s. 41.

dörtte üçünü teşkil etmesi mümkündür. Grev oylamasında işçilerin greve hayır demelerini sağlayabilmeleri için yapılan baskılar küçük işyerleri için önemli bir sorun iken bu hususta işverene ikinci bir imkân yaratmak işçi işveren ilişkileri açısından yararlı değildir<sup>58</sup>. Bu görüşe katılmak mümkün değildir. Çünkü etkisi kalmamış bir grevin devam ettirilmesinde işçilerin ya da işverenin çıkarı bulunmamaktadır<sup>59</sup>.

Grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesi için kimlerin başvuruda bulunabileceği Kanun'da sayılmamış sadece ilgililerden birinin başvuruda bulunabileceği ifade edilmiştir. Böyle bir durumda, işveren sendikası ya da sendikaya üye olmayan işveren grevin sona erdirilmesini isteyebileceği gibi işyerinde greve katılan ya da katılmayan işçiler de dava yoluyla grevin sona erdirilmesini isteyebilirler<sup>60</sup>. Greviden etkilenen herkes yani grevin uygulandığı işyerinde çalışan işçiler, işveren ya da üyesi bulunduğu işveren sendikası, ilgili kavramına dâhildir<sup>61</sup>. Başvurulacak mahkeme STİSK. m. 79 çerçevesinde belirlenir. Mahkeme kararı

<sup>58</sup> Metin **Kutsal**, “2822 Sayılı Yasada Grev Sırasında Çalışma Özgürlüğü ve Grevin Sona Erdirilmesi”, İktisat ve Maliye Dergisi, s. 530.

<sup>59</sup> **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 468; **Demircioğlu/Centel**, s. 364; Bir olayda, greve katılacak işçi sayısı iki kişidir, bunlar grevin uygulanmaya konulacağı tarihten önce devamsızlık nedeniyle işten çıkarılmışlardır ve işyerinde sendikanın greve katılacak hiçbir üyesi kalmamıştır. Yargıtay, “Burada önemli olan sendikanın artık işçiler adına hareket gücünün ortadan kalkmasıdır. Davalı sendikanın grevi uygulama olanağı kalmamış olmakla grevin kaldırılmasına karar verilmesi gerekir”, **Y9HD**; 15964, 15467, 02.11.1998, **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 683, sonucuna ulaşmıştır. Bir iş mahkemesi kararında da şöyle denilmektedir, “...2822 sayılı Yasanın 51. maddesi gereğince davacı ...işyerinde ...sendikasıncı 05.03.1987 tarihinde uygulanmaya konulan greve katılan davalı...sendikası üyesi işçilerin ¾'ünün sendikadan istifa ile ayrıldıkları tespit edilmekle bu işyerinde uygulanmakta olan grevin kaldırılmasına karar verildi”, Kayseri İş Mahkemesi, 987/15, 04.06.1987, **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 695.

<sup>60</sup> **Aktay**, s. 367; **Günay**, s. 403; **Kılıçoğlu**, s. 492; **Küpeli/Ürtiş**, s. 119; **Demircioğlu/Centel**, s. 364; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 467; **Sümer**, İş Hukuku Uygulamaları, s. 600; **Narter**, s. 149.

<sup>61</sup> **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 693.

temyiz olunabilir<sup>62</sup>. Bu hükmün uygulanabilmesi için greve karar verilmiş olması yeterli değildir aynı zamanda grevin işyerinde uygulanmaya başlanmış olması gerekir. Çünkü grev başlamadan işçilerin ne kadarının greve katılacağı bilinemez<sup>63</sup>. Yargıtay da “2822 sayılı Kanununun 51. maddesine göre, grevin sona erdirilmesinin istenebilmesi için grevin uygulanmaya başlamış olması gerekmektedir. Oysa grev kararının henüz uygulanmaya konulmadığı anlaşılmaktadır. Böylece grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurma şartı gerçekleşmemiştir. İsteğin bu bakımdan reddine karar vermek gerekir. Kaldı ki, sendikadan istifalarının 17 ila 20 Temmuz 1990 tarihleri arasında yapıldığı ve dava tarihine göre, hatta grevin uygulamaya konulacağı bildirilen 17.9.1990 tarihine kadar 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 25. maddesinde öngörülen üç aylık süre de dolmamıştır. Sözü edilen tarihler itibariyle üyelikler geçerlidir. İstek bu bakımdan da yerinde değildir. O halde davanın reddine karar vermek gerekmekte olup, yazılı şekilde aksine hüküm tesisi bozmayı icap ettirmiştir”<sup>64</sup>, şeklinde karar vererek grevin sona erdirilmesinin istenebilmesi için grevin uygulanmaya başlamış olması gerektiğini ifade etmiştir.

Burada işçi sendikasının bütün üyelerinin değil yetki tespiti için Bakanlığa başvurulduğu tarihte grev uygulanan işyerinde çalışan üyelerinin dörtte üçünün üyelikten ayrılmış olması gerekir. İşyerinden ayrılmış olan ya da geçici işsiz kalmış olan işçiler, sendika üyelikleri devam etse bile dörtte üçlük oranın hesabında üye olarak dikkate alınamazlar<sup>65</sup>. Fakat geçici iş ilişkisi kurularak bir başka işyerine gönderilen işçiler hesaba

<sup>62</sup> Günay, s. 403; Kılıçoğlu, s. 492; Küpeli/Ürtiş, s. 119; Demircioğlu/Centel, s. 364.

<sup>63</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 466.

<sup>64</sup> Y9HD; 1990/19612, 1990/10153, 12.10.1990, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>65</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 466; Narmanlıoğlu, Toplu İlişkiler, s. 693.

katılmalıdır<sup>66</sup>. Yargıtay da eski tarihli bir kararında, grev uygulayan sendikanın işyerinde çalışan üyesi kalmadığından işyerinden ayrılan işçilerin üyelikleri devam etse bile artık sendikanın işyerinde grevi uygulama gücü ve olanağı kalmadığı ve grevin kaldırılması gerektiği sonucuna varmıştır<sup>67</sup>.

Diğer bir olayda Yargıtay 9.HD, grevin uygulandığı sırada sendikanın yetki başvurusunda bulunduğu tarihe göre işyerinde sahip olduğu üye sayısının dörtte üçünden fazlasını kaybettiği tespit edildiği ve çoğunluğu kaybeden bir sendikanın işyerinde grevi sürdürmesinin çalışma barışını sarsıcı nitelikte bulunduğundan grevin durdurulması kararına hükmeden Edirne İş Mahkemesinin 16.06.2006 tarihli kararını onamıştır<sup>68</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 15.09.2009 tarihli kararında da somut olayda grevin işletmeye dâhil işyerlerinde ilan edildiği tarihte davalı sendikanın işletmede çalışan üye sayısının tespit edilip bu tarihten grevin sona erdirilmesinin talep edildiği 18.02.2009 dava tarihine kadar üyelerin dörtte üçünün üyelikten ayrılıp ayrılmadığının saptanması daha sonra üye sayısındaki azalmanın işletmede uygulanmakta olan grevi etkisiz hale getirip getirmediğinin araştırılması gerektiğine eğer üye sayısının dörtte üçünün üyelikten ayrılması grevi etkisiz kılmakta ise uygulanmakta olan grevin sona erdirilmesine yoksa davanın reddine karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir<sup>69</sup>.

<sup>66</sup> **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 466.

<sup>67</sup> **Y9HD**; 15964/15467, 02.11.1998, **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 467.

<sup>68</sup> **Y9HD**; 21229/ 21295, 19.07.2006, **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 467.

<sup>69</sup> **Y9HD**; 33838/ 27396, 15.09.2009, **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 468.

Sendikanın üye sayısının dörtte üçünde meydana gelen azalma halinde, direk grevin sona erdirilmesine mi karar verilmesi gerektiği yoksa söz konusu azalmanın grevi etkisiz hale getirip getirmediğinin araştırılmasının mı gerekli olduğu öğretide tartışmalıdır. Görüldüğü üzere, Yargıtay'ın kararına göre, dava tarihine kadar üyelerin dörtte üçünün üyelikten ayrılıp ayrılmadığının saptanması, daha sonra üye sayısındaki bu azalmanın işletmede uygulanmakta olan grevi etkisiz hale getirip getirmediğinin araştırılması gerekmektedir. Eğer üye sayısının dörtte üçünün üyelikten ayrılması, grevi etkisiz kılmakta ise uygulanmakta olan grevin sona erdirilmesi aksi halde ise davanın reddine karar verilmelidir. Öğretideki bir görüşe göre de, her ne kadar madde metninde grevin etkisiz kalması unsuru yer almamış olsa da sendikanın üye kaybı her zaman grevi etkisiz bırakacak bir durum olmadığından, sendikanın işyerinde dörtte üç oranında üye kaybıyla yetinilmeyip aynı zamanda üye kaybı nedeniyle grevin etkisiz kalıp kalmadığı da araştırılmalıdır<sup>70</sup>. Bu görüşe katılmak mümkün değildir. Kanun'un açık hükmüne göre, ilgililerin talepte bulunabilmeleri ve mahkemenin grevin sona erdirilmesine ilişkin karar verebilmesi için sendikanın üyelerinin dörtte üçünün üyelikten ayrılması yeterlidir. Üyelikten ayrılmanın grevi etkisiz hale getirip getirme-

<sup>70</sup> **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 468; **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 695; Aynı görüş, “Her ne kadar madde metninde grevin etkisiz kalması unsuru yer almamış ise de sendikanın üye kaybı her zaman grevi etkisiz bırakacak bir durum olmadığından (çünkü greve katılmak için sendika üyesi olmak şart olmadığı gibi, az sayıda fakat kilit noktadaki işçilerin grev uygulaması grevi etkili kılabilir) sendikanın işyerinde dörtte üç üye kaybı araştırmasıyla yetinmeyip grevin etkisiz kalıp kalmadığı da ayrıca araştırılmalıdır. Bu sonuç maddenin amacına daha uygun düşer”, A. Can **Tuncay**, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirmesi 2009, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Türk Milli Komitesi, Kamu-İş Eğitim Yayını, Ankara 2011, s. 278.

diğini araştırmaya gerek yoktur. Aksi düşüncenin kabulü ilgili Kanun hükmünün uygulanmasını büyük oranda zorlaştırır<sup>71</sup>.

Burada iki önemli nokta daha bulunmaktadır. Birincisi dörtte üçlük oranın hesabında sendikanın işyerindeki hangi tarihteki üye sayısının esas alınacağı noktasıdır. Diğeri ise sendikadan ayrılmanın hangi tarihe göre tespit edileceğidir. Bu konularda 2822 sayılı Kanun'da herhangi bir düzenleme bulunmamaktaydı. Bu nedenle 2822 sayılı Kanun döneminde çeşitli tartışmalar ortaya atılmıştır. Bir görüş, dörtte üç için tespitinde esas alınacak üye tam sayısının, grevin ilan tarihindeki üye sayısı değil Bakanlığa yetki başvurusu yapıldığı tarihteki üye sayısının olması gerektiğini, ileri sürmüştü<sup>72</sup>. Yargıtay da bir kararında dörtte üçlük üye kaybının belirlenmesinde ilgilinin grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurduğu tarihin esas alınması gerektiğini ifade etmişti<sup>73</sup>. Bir başka kararında ise dörtte üçlük oranın tespitinin grevin ilan tarihine göre belirlenmesi gerektiğini belirtmişti<sup>74</sup>.

Fakat 6356 sayılı Kanun, bu konudaki tartışmaları ortadan kaldırarak yetki tespiti için Bakanlığa başvuru tarihini esas almıştır<sup>75</sup>. Yeni

<sup>71</sup> Yine aynı görüşe göre de “Yüksek Mahkeme açıkça hüküm olan yerlerde genişletme yaparak bir yorumlamada bulunamaz. Zaten maddenin getirilişindeki amaç bu kadar çok üyenin ayrılmış olmasının grevi etkisiz kıldığıdır. Hâkimin ayrıca bu kadar çok işçinin ayrılması grevi etkisiz kılmış mıdır yoksa kılmamış mıdır şeklinde bir araştırma yapması kanunun ruhuna uymamaktadır. Kaldı ki bu kadar çok kişi ayrılmışsa zaten amaçlanan şey gerçekleşmiş demektir. Burada artık grevin etkisiz kılınıp kılınmadığının araştırılmasına gerek yoktur”, Şerafettin Güler, “Sendikanın Üye Kaybı Sebebiyle Yasal Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesi”, Çalışma ve Toplum, Sayı 30, s. 305.

<sup>72</sup> Tuncay, s. 279.

<sup>73</sup> Y9HD; 21229/21295, 19.07.2006, Çalışma ve Toplum, 2005/4, s. 243.

<sup>74</sup> Y9HD; 33838/27396, 15.09.2009, Tuncay/Savaş Kutsal, s. 468.

<sup>75</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 468; Melda Sur, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum,



düzenleme bu konudaki tereddütlerin giderilmesi açısından yararlı olmuştur<sup>76</sup>. Üye kaybı da davanın açıldığı tarih itibariyle saptanmalıdır<sup>77</sup>. Buradan hareketle yetki tespiti için başvuru anından önceki üyelikten ayrılmaların ve yetki tespiti başvurusundan sonraki üye kazanımlarının dikkate alınmayacağı söylenebilir<sup>78</sup>.

Ayrıca burada Kanun'a uygun olarak uygulanan bir grevin çok uzun sürmesi durumunda hakkın kötüye kullanıldığı sebebiyle mahkeme tarafından durdurulabilip durdurulamayacağı üzerinde durulması gerekir. 2822 sayılı Kanun'a ilişkin tasarı hakkında görüş bildiren işveren çevreleri o dönemde böyle bir hükmün Kanun'a koyulmasını teklif etmişlerdi. Buna göre, "belli ve makul süreyi aşan grevlerin amacını aşan grevler olduğu kabul edilmeli ve bu makul sürenin sonunda eğer grevler devam ediyorsa, bunun bir hakkın suiistimali olduğu görüşünden hareketle, tarafsız organlarca sona erdirilmesi yoluna gidilmelidir". Fakat 2822 ve 6356 sayılı Kanunlarda bu şekilde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Böyle bir düzenleme pozitif hukukta dayanak bulmayacağı gibi grev hakkına da ters düşmektedir. Kanun'a uygun olarak karar verilen ve Kanun'un belirlediği çerçevede uygulanan bir greve uzun sürmesi nedeniyle müdahale edilmesi söz konusu olamaz. Önemli olan grevin uygulanmasının ve devamının dürüstlük kurallarına uygun olmasıdır<sup>79</sup>.

---

2013/IV-39, s. 358; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 870; **Narmanhoğlu**, Toplu İş Uyuşmazlıkları, s. 109; **Şen**, s. 127; **Sur**, İş Hukuku, s. 464.

<sup>76</sup> Nüvit **Gerek**, "6356 Sayılı Kanununun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler", Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 24, Sayı6/Cilt 25, Sayı 1-2, Mayıs-Ağustos-Kasım 2013, s. 14.

<sup>77</sup> **Sur**, İş Hukuku, s. 464.

<sup>78</sup> **Narter**, s. 149.

<sup>79</sup> **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 695.

## 5. Grevin Durdurulması

Karar alınmış veya uygulanmaya başlanmış bir grev, bazı hallerin gerçekleşmesi durumunda mahkeme kararıyla durdurulabilir<sup>80</sup>. 6356 sayılı Kanun madde 71 ve madde 72 'de bu hallere ilişkin düzenleme getirmiştir. Mahkemenin uygulanmakta olan bir grevi durdurabileceği bir hal, STİSK. m. 71/II'de düzenlenmiştir. Burada tarafların her birinin karar verilen ya da uygulanmakta olan bir grevin kanun dışı olup olmadığının tespitini her zaman mahkemeden talep edebileceği mahkemenin bir ay içinde karar vereceği, kararın temyizi halinde kararı Yargıtay'ın bir ay içinde kesin karara bağlayacağı, verilecek kararın tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlayacağı ve ceza davaları için kesin delil teşkil edeceği düzenlenmektedir. Buna göre, bir grevin kanun dışı olup olmadığı hususunda açılan tespit davasında hâkim tespit kararının kesinleşmesine kadar dava konusu grevin tedbir olarak durdurulmasına karar verebilir. Bu durdurma kararı tespit kararıdır, dava da tespit davasıdır<sup>81</sup>. Mahkemenin durdurma kararına rağmen grev uygulanırsa artık kanun dışı grev haline gelir<sup>82</sup>. Kanun dışı grevin işçi sendikası, işveren ve işçiler üzerindeki ağır sonuçları olduğundan karar verilen ya da uygulanmakta olan grevin kanun dışı olup olmadığının mahkeme kararıyla tespiti oldukça yararlıdır. Mahkeme tarafından kanuni olduğu belirlenen greve katılanlar kendilerini daha güvende hissederler ve grevi bu şekilde sürdür-

<sup>80</sup> Aktay, s. 354; Sümer, İş Hukuku, s. 285; Narmanhoğlu, Toplu İlişkiler, s. 685; Pınar, s. 70.

<sup>81</sup> Aktay, s. 354; Kandemir, Grev Hakkı, s. 156; Pınar, s. 74.

<sup>82</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 286; Aktay, s. 354; Narmanhoğlu, Toplu İlişkiler, s. 685; Kandemir, Grev Hakkı, s. 156; Pınar, s. 71.

rebilirler, fakat kanun dışı kabul edilen bir greve katılanlar ise bu durumu öğrendikleri andan itibaren bu eylemden vazgeçebilirler<sup>83</sup>.

Ayrıca STİSK. m. 72’de mahkemenin grevi durdurma kararı vermesi düzenlenmiştir. Buna göre mahkemenin bir grev hakkında durdurma kararı verebilmesi grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılması halinde mümkündür. Bu durumda, uygulanan grev bir tarafın veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın başvurusu üzerine görevli makamın bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli iş mahkemesinin kararıyla durdurulur. Burada grev hakkının kötüye kullanılması söz konusudur<sup>84</sup>. Fakat STİSK. m. 72/I’deki grevle kanun dışı grevi karıştırmamak gerekir. Burada belirtilen grev, mesleki amaçla ve kanun hükümlerine uygun olarak gerçekleştirilen grevdir. Burada grevin iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılıp kullanılmadığının tespiti sorun yaratabilir. Belirtilen kavramlar soyut kavramlar olduğundan hakime geniş bir takdir yetkisi tanınmıştır<sup>85</sup>. Hâkimin uygulanmakta olan kanuni bir grevde grev hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığını somut olayın şartlarına göre değerlendirmesi gerekir<sup>86</sup>. Hakim işyeri ve mahallin özelliğine göre somut olayda makul ölçüyü aşan bir zararın bulunup bulunmadığını araştırıp karar verir<sup>87</sup>. Grev, işçi sendikasının karşı tarafın tekliflerini kabul etmesini sağlamaya yönelik anayasal bir haktır. Dolayısıyla söz konusu hakkın amacına uygun olarak kullanılması gerekir. İşveren sendikasının, işçi sendikasının

<sup>83</sup> **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 436.

<sup>84</sup> **Sümer**, İş Hukuku, s. 285; **Narmanhoğlu**, Toplu İlişkiler, s. 685.

<sup>85</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 868.

<sup>86</sup> **Sümer**, İş Hukuku, s. 286.

<sup>87</sup> **Sur**, İş Hukuku, s. 422.

tüm tekliflerini kabul etmesine rağmen işçi sendikasının grevi devam ettirmesi grev hakkının kötüye kullanılması teşkil eder ve bu durumda mahkemeden grevin durdurulması istenilebilir<sup>88</sup>. Aynı şekilde rakip firmanın teşvikiyle işletmeye zarar vermek amacıyla yapılan grevler de iyi niyet kurallarına aykırı kabul edilebilir<sup>89</sup>. Yargıtay'a göre grev kapsamındaki işyerinin kapatılıp aynı işlerin başka bir adreste başka bir kişiye ait işyerine nakledilmesi suretiyle grevin engellenmek istenmesi yasaya karşı hile durumunu oluşturur<sup>90</sup>. Burada grev yaparken tarafların amacı önemlidir. Kanuni bir grev uygulayan sendika, üyelerinin ekonomik ve sosyal durumlarını düzeltme ve koruma amacı güdüyorsa bu grev işvereni zarara uğratsa da grev hakkının kötüye kullanıldığından söz edilmez. Fakat işçi sendikası işverenin mali gücünün üstünde taleplerde bulunuyorsa ya da çok önemsiz bir nokta yüzünden analaşmazlığı devam ettiriyorsa bu durumda grev hakkının kötüye kullanıldığından söz edebiliriz<sup>91</sup>. Ayrıca burada başlamış olan bir grev vardır. Grevin uygulamasına başlanmadan alınmış bir grev kararının kötüye kullanılması ihtimali üzerine durdurma kararı verilmez<sup>92</sup>.

Mahkemenin grevi durdurma kararına rağmen greve devam edilmesi durumunda yapılan grev kanun dışı grev haline gelir<sup>93</sup>.

## 6. İşyerinin İşveren Tarafından Kapatılması

<sup>88</sup> Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, s. 573.

<sup>89</sup> Sur, İş Hukuku, s. 422.

<sup>90</sup> Y9HD; 4478/22150, 06.10.2004, Yargıtay Kararları Dergisi, Şubat 2005, s. 206.

<sup>91</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 434.

<sup>92</sup> Aktay, s. 355.

<sup>93</sup> Narmanhoğlu, Toplu İlişkiler, s. 685; Sur, İş Hukuku, s. 423.

Grev sırasında işverenin işyerini kapatmasının grevi sona erdirip erdirmediğinin incelenmesi gerekir. İşyerinin kapatılması grevin devam etmesini engeller. Prensip olarak işyerini kapatma işverenin serbestçe kullanabileceği bir özgürlüktür. İşveren dilediği zaman işyerini kapatarak işine son verebilir. Yargıtay'a göre ise işverenin işyerini kapatma isteği gerçek ve samimi ise işyerinin kapatılmasıyla grevin sona erdiğini kabul etmek gerekir<sup>94</sup>. Buna karşılık bazen işverenlerin grev esnasında grevi etkisiz hale getirmek ve grev nedeniyle meydana gelecek zararları önlemek amacıyla işyerlerini kapattıkları görülmektedir. İşverenlerin bu tarz davranışları grev hakkını zedelemektedir. Yargıtay kararına göre de bu duruma kanun dışı lokavtın yaptırımının uygulanması doğru olur<sup>95</sup>. Yargıtay kararından hareketle işverenin işçilere ya da grev kararı alan sendikaya tepki olarak grev devam ederken işyerini kapatmasının grev hakkının kötüye kullanılması teşkil ettiğini ifade edebiliriz.

Grev devam ederken iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde ise grev esnasında iş sözleşmesi askıda olduğundan fesih bildirimini grev sona erdikten sonra hüküm ifade edeceğinden işverenin bu şekilde fesih bildirimini grevi sona erdiremeyeceğini söyleyebiliriz<sup>96</sup>.

#### IV. KANUNİ GREVİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

Kanuni grev, sendika tarafından grevin kaldırılmasının ilan edilmesiyle son bulur<sup>97</sup>. Grevin sona ermesi ile birlikte iş sözleşmesindeki askı hali ortadan kalkar. İş sözleşmesinden kaynaklanan borçlar yeniden

<sup>94</sup> **Y9HD**; 13656/31145, 20.05.1975, **Sur**, İş Hukuku, s. 466.

<sup>95</sup> **Y9HD**; 33962/8378, 16.04.1996, *Tekstil İşveren Dergisi*, Ağustos 1996, s. 15.

<sup>96</sup> **Sur**, İş Hukuku, s. 467.

<sup>97</sup> **Sur**, İş Hukuku, s. 467.

yürürlük kazanır ve işçi iş görme borcunu yerine getirmeye işveren de ücret ödemeye başlar. İş sözleşmesinden kaynaklanan borçların askıda kalmasına bağlı bütün sonuçlar ortadan kalkar<sup>98</sup>. Bildirim süreleri işleme başlar, ücretten sigorta primi, sendika üyelik ve dayanışma aidatı kesme yükümlülüğü tekrar başlar<sup>99</sup>. Grev, toplu iş sözleşmesinin imzalanması nedeniyle sona ermişse ve anlaşma sonucu ücretlerde artış sağlanmışsa işçilere zamlı ücretler ödenir<sup>100</sup>.

Grevin sona ermesine rağmen, bir grup işçi greve devam etmek niyetiyle işlerine başlamazlarsa, işçilerin bu davranışları kanun dışı grev teşkil eder. Fakat işçilerin işlerine başlamamaları greve devam etmek niyeti dışında başka birtakım sebeplere dayanıyorsa bu durumda işçilerin devamsızlığına ilişkin hükümler uygulanır<sup>101</sup>. Örneğin işçiler kanuni grevin sona erdiğini bilmiyorlarsa devamsızlığa ilişkin hükümlerin uygulanması gerekir<sup>102</sup>. İşveren, İş K. m. 25/II-g, Deniz İş Kanunu m. 14/I ya da TBK. m. 437'ye göre bu işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. Fakat grevin sona erdiğinden haklı bir sebeple haberi olmayan, bundan dolayı işe başlamayan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirmek doğru olmaz<sup>103</sup>. Yargıtay'a göre, grev ve lokavt uygulaması nedeniyle iş sözleşmesi askıda olan işçinin grev ve lokavtın son bulma-

<sup>98</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 297; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 469; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 871.

<sup>99</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 297.

<sup>100</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 469.

<sup>101</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 297; Sur, İş Hukuku, s. 467; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 469.

<sup>102</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 297.

<sup>103</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s. 469.

sıyla çalışmak için başvuruda bulunduğu halde işe alınmadığına ilişkin iddiası konusunda ispat yükü kendisine düşer<sup>104</sup>.

Grevin sona ermesine ve işçilerin işe başlamak istemelerine rağmen işveren işçilerin çalışmalarına engel olursa işverenin bu tutumu işverinde uygulanmakta olan kanuni lokavt kararı yoksa kanun dışı lokavt teşkil eder. İşveren sadece bazı işçilerin işlerine başlamalarına engel olursa böyle bir durumda ise TBK. m. 408'e göre işverenin temerrüdü söz konusu olur<sup>105</sup>. İşverenin, işçiye iş görmemesine karşılık ücret ödemesi gerekir<sup>106</sup>.

### Sonuç

Alınmış ve uygulamaya konulmuş bir grev kararı tarafların amaçlarının gerçekleşmesi ya da başka bazı hallerin gerçekleşmesi ile sona erebilir. Grev işçilerin işverene baskı yaparak isteklerini elde etmeleri amacıyla yönelik bir eylemdir. Taraflar karşılıklı istekleri konusunda anlaşmaya varırlarsa toplu iş sözleşmesine ulaşılmış olur. Bu durumda anlaşarak grevi sona erdirebilirler. İşçi sendikası almış olduğu grev kararını kendisi ortadan kaldırabilir. Bunun için işçi sendikası almış olduğu grevi sona erdirme kararını en geç ertesi iş günü sonuna kadar yazı ile karşı tarafa ve görevli makama bildirir. Taraflar anlaşarak toplu menfaat uyuşmazlığının her safhasında özel hakeme başvurabilirler. Eğer taraflar özel hakeme başvurma konusunda anlaşma yapmışlarsa greve devam edemezler. Menfaat uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş söz-

<sup>104</sup> **Y9HD**; 1997/4247, 1997/9136, 15.05.1997, *Tekstil İşveren Dergisi*, Ağust Nos 1999, s. 15-16.

<sup>105</sup> **Sümer**, *İş Hukuku*, s. 297; **Sur**, *İş Hukuku*, s. 467; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 469.

<sup>106</sup> **Sur**, *İş Hukuku*, s. 467; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 469.

leşmesi hükmündedir. İşçi sendikasının herhangi bir sebeple kapatılması, feshedilmesi ya da infisahı veya faaliyetinin mahkeme kararıyla durdurulmuş olması hallerinde grev kararı kendiliğinden sona erer, işçi sendikasının yetki belgesi de hükümsüz kalır. 6356 sayılı Kanun grevin ancak belirli sayıda sendika üyesi tarafından desteklenmesi ile uygulanabileceğini kabul etmektedir. Bundan dolayı grevi uygulayan sendikanın yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde ilgililerden birinin grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabileceği kabul edilmiştir. Bu durumda mahkeme tarafından belirlenecek tarihte grev sona erer.

### **Kaynakça**

Aktay , A. Nizamettin : Toplu İş Hukuku, 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun İle 22.10.2014 tarihli Anayasa Mahkemesi iptal kararları işlenmiştir, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ekli, 1. B., Ankara 2015.

Aktay , A. Nizamettin/Arıcı , Kadir /Kaplan Senyen , Emine Tuncay : İş Hukuku, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Yenilenmiş 6. B., Ankara 2013.

Arıcı , Kadir : “Toplu İş Uyuşmazlıkları, Grev, Lokavt ve Yüksek Hakem Kurulu”, 2. Didim Toplantısı, Birinci Yılında 6356 sayılı Sendi-



kalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu, Ekim 2013, Ankara.

Bozkurt Yüksel , Armağan Ebru : “Hukuki Grev Kavramı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2010, Sayı 20.

Caniklioğlu , Nurşen : “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, Çalışma ve Toplum 2013/4, 39.

Cengiz Urhanoğlu , İftar/Manav , Eda : “Türk Hukukunda Grev Yasakları”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Cilt 1, Yıl 2, Sayı 5.

Çelik , Nuri/Caniklioğlu , Nurşen/Canbolat , Talat : İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29. B., İstanbul 2016.

Çifter , Algun : “Yasal Grev ve Unsurları”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi,

<http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423905102.pdf>, erişim tarihi, 30.03.2017.

Dayıgilli , Haluk : “Grev Hakkına Dair”, Çalışma ve Toplum, 2007/1, 12.

Demircioğlu , A. Murat/Centel , Tankut : İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 18. B., İstanbul 2015.

Ekmekçi , Ömer : “Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sona Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi”, Legal Yargıtay Kararları İncelemesi, 2006/2.

Gerek , Nüvit : “6356 Sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler”, Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 24, Sayı6/Cilt 25, Sayı 1-2, Mayıs-Ağustos-Kasım 2013.

Güler , Şerafettin : “Sendikannın Üye Kaybı Sebebiyle Yasal Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesi”, Çalışma ve Toplum, Sayı 30.

Günay , Cevdet İlhan : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 4. B., Ankara 2013.

Gündüz , Selim : Türkiye’de Hükümetlerin Grev Hakkına Müdahalesi (1983-1992), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Endüstri İlişkileri Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1995.

Gündüz , Selim/Demir , Özcan : “Türkiye’de Grev Ertelemelerinin Yasal Düzeni”, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları 2007.

Güzel , Mehmet Şehmus : Grev, Grevin Yapısal ve İşlevsel Açından İrdelenmesine Katkı, Ankara 1980.

Işık , Rüçhan : İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, Ankara 1977.

Kandemir , Murat : Grev Hakkının Kötüye Kullanılması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Doktora Tezi, İstanbul 1998. (Grev Hakkı)

Kandemir , Murat : “Yasal Greve Katılmak İstemeyen İşçiler ve İşverenin Çalıştırma Serbestisi ve Sınırları”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 80.Yıl Armağanı, Cilt 54, Sayı 4, 2005.

Kandemir , Murat : “Grev Hakkı ve Sınırlandırılması”, İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul 2011.

Kılıçoğlu , Mustafa : Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları, Ankara 1999.

Kutal , Metin : “2822 Sayılı Yasada Grev Sırasında Çalışma Özgürlüğü ve Grevin Sona Erdirilmesi”, İktisat ve Maliye Dergisi.

Kümbül Güler , Burcu : “Psiko-Sosyal Boyutuyla Grev”, Çalışma ve Toplum, 2012/1, 32.

Küpelı , Bülent /Ürtiş , Metin : Türk İş Hukukunda Grev, Ankara 1996.

Narmanlıoğlu , Ünal : Grev, Ankara 1990.

Narmanlıoğlu , Ünal : İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 3. B, İzmir 2016. (Toplu İlişkiler)

Narmanlıoğlu , Ünal : “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Yeni Hükümleri”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Değerlendirilmesi”, Seminer 22 Aralık 2012, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakóltesi, İstanbul 2013. (Toplu İş Uyuşmazlıkları)

Narter , Sami : “Grevin Mahkeme Kararıyla Sona Erdirilmesi Konusunda Kanunda Bulunan Boşluk ve Yetki Belgesine Etkisi”, Karatahta İş Yazıları Dergisi, Nisan 2016, Sayı 4.

Odabaşı Sadiye : Türk Hukukunda Grev Hakkının Sınırlandırılması, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Bölümü Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1997.

Özdemir , M. Çağlar : “İş Mücadelesine Katılmayan İşçilerin Hukuki Durumları”, Kamu-İş, C:7, S: 2/2003.

Özkan , Cahit : “Yasal Grevde Amaç Unsuru”,

[www.cahitozkan.av.tr/.../Yasal%20Grevde%20Amaç%20Unsuru.doc](http://www.cahitozkan.av.tr/.../Yasal%20Grevde%20Amaç%20Unsuru.doc), [www.cahitozkanav.tr](http://www.cahitozkanav.tr), erişim tarihi 31.03.2017.

Öztürk , Berna : “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı”, Çalışma ve Toplum, 2016/4, 51.

Pınar , Özge : Grev Hakkının Kötüye Kullanılması, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2010.

Seyfettinoğlu , Ümit K./Mert , Mehmet/Duman (Ayoğlu) , Damla : “Türkiye’de Grevler ve İşsizlik”, <http://www.sosyalhaklar.net/2009/bildiri/seyfettinoglu.pdf>, erişim tarihi 08.08.2017.

Sur , Melda : Grev Kavramı, İzmir 1987.

Sur , Melda : İş Hukuku Toplu İlişkiler, 5. B., Ankara 2015. (İş Hukuku)

Sur , Melda : “Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Özel Sayı 2.

Sur , Melda : “Siyasi Grev”, Çalışma ve Toplum, 2009/4, 23. (Siyasi Grev)

Sur , Melda : “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2013/IV-39.

Sülker , Kemal : Türkiye’de Grev Hakkı ve Grevler, İstanbul 1976.

Sümer , Haluk Hadi : İş Hukuku, 23. B., Ankara 2018. (İş Hukuku)

Sümer , Haluk Hadi : İş Hukuku Uygulamaları, 6. B., Ankara 2016. (İş Hukuku Uygulamaları)

Şakar , Müjdat : İş Hukuku Uygulaması, Bireysel ve Toplu İş Hukuku Basın İş Hukuku Deniz İş Hukuku, İstanbul 2005.

Şen , Murat : “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Grev ve Lokavt Konusunda Getirdiği Yenilikler”, Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen 30. Yılında Yeni Toplu İş Hukuku Düzeni Konferansı, Tebliğler ve Görüşler, İstanbul 2013.

Tuna , Orhan : Grev Hakkı İş Mücadelelerinde Yeri Ve Ehemmiyeti, İstanbul 1951.

Tuncay , A. Can/Savaş Kutsal , Burcu : Toplu İş Hukuku, 5. B., İstanbul 2016.

Tuncay , A. Can : Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirmesi 2009, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği Türk Milli Komitesi, Kamu-İş Eğitim Yayını, Ankara 2011.

Tunçomağ , Kenan/Centel , Tankut : İş Hukukunun Esasları, 6. Baskı, İstanbul 2013.

Ulucan , Devrim : “Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları”, Çalışma ve Toplum, 2013/4, 39.

Ünsal , Engin : “Grev Hakkının Geleceği”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2011 (92).

Yıldırımoğlu , Hakan : Avrupa Birliği ve Türkiye’de Grev Yasakları, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2006.

Zincirkıran , Yavuz : Avrupa Birliği Ülkeleri İle Türkiye’de Grev Hakkı ve Grev Süreçleri, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1995.