

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜNDE YÜKSEK HAKEM KURULUNA BAŞVURMA VE ÖZEL HAKEME BAŞVURMA

Ekin SÖKMEN GÜLER*

ÖZET

Toplu iş uyuşmazlıkları sistemimizde tarafların grev ve lokavta başvurması en son çare olarak benimsenmiştir. Uyuşmazlığın çözümü aşamasında tarafların, grev ve lokavta başvurmadan önce arabuluculuğa ve/veya zorunlu ya da ihtiyari tahkime başvurması esastır. Uyuşmazlıkların barışçıl çözüm yöntemlerinden biri olan uyuşmazlığın hakemler eliyle çözülmesi, diğer bir deyişle tahkim, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'muzda zorunlu tahkim ve ihtiyari tahkim olarak iki şekilde düzenlenmiştir. Zorunlu tahkime aynı zamanda Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma da denilmektedir. Bu uyuşmazlığın çözüm yöntemine, özellikle grev ve lokavta başvurulamayan hallerde rastlanmaktadır ve bu hallerde uyuşmazlığın çözümü için tahkime başvurmak zorunludur. İhtiyari tahkime ise özel hakeme başvurma da denilmektedir. Adından da anlaşıldığı üzere bu çözüm yöntemine başvurma zorunlu değil tarafların iradesine bağlıdır.

Anahtar Kelimeler: Toplu iş uyuşmazlığı, zorunlu tahkim, Yüksek Hakem Kurulu, özel hakeme başvurma, ihtiyari tahkim.

APPLICATION TO THE HIGH BOARD OF ARBITRATION AND RECOURSE TO SPECIAL ARBITRATION FOR THE SETTLEMENT OF COLLECTIVE LABOUR DISPUTES

ABSTRACT

Going on strike and lock out is adopted as the last resort –ultima ratio- in our collective labour dispute resolution system. During the dispute resolution period, it is fundamental that the parties should primarily refer to mediation and/or compulsory or voluntary arbitration before going on strike and lock out. Settlement of disputes by arbitration, as one of the methods of peaceful dispute resolution, is regulated in the Law on Trade Unions and Collective Labour Agreements (no. 6356) in two ways: compulsory arbitration and voluntary arbitration. Compulsory arbitration is also called as application to the High Board of Arbitration. Compulsory arbitration is especially applied when it is not possible to go on strike and lock out; and at that time, it is mandatory by law to refer to arbitration for resolution of collective dispute. On the other hand, voluntary arbitration is also called as recourse to special arbitration. Applying to that resolution method on the contrary of compulsory arbitration is not mandatory but depend on parties' will.

Keywords: collective labour dispute, compulsory arbitration, High Board of Arbitration, recourse to special arbitration, voluntary arbitration

* Arş. Gör., Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Uluslararası Özel Hukuk ABD.

GİRİŞ

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları çok çeşitli olmakla beraber uyuşmazlıkların çözüm alternatifleri de ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde ülkemizde uygulanan sistem ise kısmi serbesti sistemi olarak kabul edilmektedir.¹ Bu sisteme göre taraflar, esas itibariyle uyuşmazlığın çözümünde serbest bırakılmalarına rağmen, yine de tarafların bu serbestliklerine bir takım sınırlamalar getirilmiştir. Kısmi serbesti sisteminde tarafların bir takım barışçıl çözüm yollarına başvurmaları zorunlu kılınmıştır. Örneğin bu sisteme göre tarafların grev veya lokavta başvurmadan önce uyuşmazlığı arabulucuya veya uzlaştırmaya götürmeleri şarttır.² 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunumuzda (STİSK) da uyuşmazlıkların temel olarak barışçıl yöntemlerle çözümlenmesine ağırlık verilmiş, grev ve lokavta ise en son çare olarak başvurulması düzenlenmiştir. Kanunumuzda uzlaştırma sistemi benimsenmezken, grev ve lokavta başvurmadan önce işletilmesi zorunlu bir sistem olarak arabuluculuk sistemine yer verilmiştir. Öte yandan barışçıl çözüm yollarından bir diğeri ise uyuşmazlığın hakemler eliyle çözülmesi, başka bir deyişle uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözüme kavuşturulması yöntemidir. Tahkim yoluna, iş hukuku sisteminde özellikle toplu iş hukuku kapsamında rastlanmaktadır.³ 6356 sayılı Kanunumuza göre toplu iş hukukunda tahkim, zorunlu (kanuni) tahkim ve ihtiyari tahkim olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Zorunlu tahkim yoluna aynı zamanda Yüksek Hakem Kurulu'na (YHK) başvurma, ihtiyari tahkime ise özel hakeme başvurma yolu denmektedir. Esasen tahkim yolunun niteliği gereği bir uyuşmazlığın hakem eliyle çözüme kavuşturulması tarafların anlaşmasına bağlı olsa da bazı durumlarda tahkime gidilmesi zorunluluk arz edebilir.⁴ İşte toplu iş uyuşmazlıklarında zorunlu tahkim, yani Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma da bu tür bir uygulamaya örnek olarak gösterilebilir. Zorunlu tahkimde, tarafların isteklerine bakılmaksızın bir yasa hükmü gereğince tahkime gidilir.⁵ Bu sebeple özgün niteliğinden ötürü ilk olarak toplu iş uyuşmazlıklarında Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma incelenecektir. Bu incelemeyi sonra ise diğer bir barışçıl çözüm yolu olan özel hakeme başvurma konusu ele alınacaktır.

¹ NARMANLIOĞLU, s. 503.

² NARMANLIOĞLU, s. 502.

³ EVREN, s. 196.

⁴ BATUR, s. 124.

⁵ TUNCAY/SAVAŞ, s. 313.

A. Toplu İş Uyuşmazlıklarında Yüksek Hakeme Başvurma

Yukarıda da belirtildiği gibi YHK'na başvurma, başka bir deyişle zorunlu tahkim, yasa hükmü gereğince başvuru ve içinde zorunluluk barındıran bir tahkimdir.⁶ Zorunlu tahkime başvurulması için tarafların aralarında anlaşması değil, uyuşmazlığın yanlarından sadece birinin de yasal tahkime başvurusu yeterlidir. Bu husus, YHK'na başvurmayı özel hakeme başvurmadan ayıran en önemli husustur.

Toplu iş hukukunda yer alan zorunlu tahkim sistemi bazı ILO normlarıyla çatışması açısından eleştirilmektedir.⁷ Esas olarak taraflara toplu iş uyuşmazlığını çözemedikleri halde yasal tahkimin zorunlu olarak dayatılması serbest toplu pazarlık ilkesine aykırı olsa da, bazı temel işler ve işyerlerinde kamu güvenliği ve sağlığı nedeniyle grev hakkı sınırlandırılabilir ve bu gibi işlerde uyuşmazlığın çözümü için zorunlu tahkim öngörülebilir.⁸ Anayasa m. 54/4, grev ve lokavtın yasaklanabileceği durumların kanunla belirleneceğini belirtmiş ve aynı maddenin beşinci fıkrasında da grev ve lokavt yasakları olan hallerde uyuşmazlıkların YHK eliyle çözüleceğini belirtmiştir. Böylece anayasa, yasa koyucuya bir takım işler ve yerler için grev ve lokavt yasağı koyabilme imkânı tanımıştır.⁹

I. Yüksek Hakem Kurulu'na Başvurmanın Şartları

1. Grev ve Lokavtın Yapılamayacağı Bir Durumun Varlığı

Grev ve lokavtın yapılamayacak olduğu her durum zorunlu tahkime gitmeyi gerektirmez.¹⁰ Bazı hallerde grev ve lokavta başvurma sadece gecikmiş olur. Bu durumlarda geçici bir yasak söz konusudur. Örneğin, grev

⁶ TUNÇOMAĞ/CENTEL s. 421.

⁷ "...Öteden beri Türk iş hukukunda yer alan tahkim sistemi işçi sendikalarının barışçı çözüm yollarıyla toplu iş sözleşmesini bağitlamaları için bir tehdit (yetkinin düşmesi) mekanizması olarak düşünölmüştür. Ayrıca zorunlu tahkimin çözüme bağlayacağı iş uyuşmazlıklarının alanı oldukça geniş tutulmuştur. Bu durum ILO normlarıyla çelişmektedir. ILO'ya göre tarafların anlaşması olmaksızın, toplu iş uyuşmazlığının, grev olmaksızın kendilerini bağlayıcı bir hukuki karara dayandığından grev hakkının ortadan kaldırılması için makul gerekçelere dayanmalı ve uyuşmazlık gönüllü tahkimle çözülemeyecek hallerde başvurulmalıdır. ILO denetim organlarına göre toplu iş uyuşmazlığının, zorunlu tahkime götürülebilmesi için, uyuşmazlık neticesinde greve gidildiği takdirde yaşamı, kişi güvenliğini veya nüfusunu tamamını veya bir kısmının sağlığını tehlikeye sokacak şekilde temel hizmetlerin kesintiye uğraması gerekir. Bu şartlar oluşmuş ise toplu iş sözleşmesinin bağitlanabilmesi için zorunlu tahkim kabul edilebilir bir yöntemdir." KAYA, s. 149.

⁸ SUR, Uluslararası Normlar, s. 259.

⁹ ÇELİK, s. 685.

¹⁰ TUNCAY/SAVAŞ, s. 314.

ve lokavtın geçici olarak yasaklandığı hallerde böyle bir durum söz konusudur. Buna ek olarak grev ve lokavtın ertelenmesi veya grev oylamasının olumsuz sonuçlanması halinde greve ve lokavta gitme yolu tamamen kapanmıştır. Aşağıda toplu iş uyuşmazlıklarında YHK'na gidilebilecek haller anlatılmıştır. Bu hallerin ortak özelliği toplu iş uyuşmazlığının çözülmesi için yanların geçici veya sürekli olarak grev ve lokavta başvuramayacak olmalarıdır.

a. Grev ve Lokavtın Yasak Olduğu İşler ve İşyerleri

STİSK m. 62/1'e göre 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. Bu fıkrada sayılan hallerde kesin bir grev ve lokavt yasağı bulunmaktadır. Madde 51'e göre kesin grev ve lokavt yasağı olan hallerde arabuluculuk aşamasının sonuçsuz kalmasından sonra taraflar uyuşmazlığın çözümü için YHK'na başvurabilir. Grev ve lokavtın yasaklandığı işler ve işyerleri yürürlükten kaldırılan eski kanuna göre 6356 sayılı Kanun'da daha sınırlı olarak düzenlenmiştir. Yeni düzenlemede noterlik hizmetleri, termik santralleri besleyen linyit üretimi, aşı ve serum imal eden işyerleri, eczaneler, eğitim ve öğretim kurumları, havacılık hizmetleri, çocuk bakım yerleri ve huzurevlerinde grev ve lokavt yasakları kaldırılmıştır. Ayrıca Anayasa Mahkemesi'nin 22 Ekim 2014 tarihli kararı gereğince de STİSK m. 62/1'de yer alan "bankacılık hizmetlerinde;" ve "...ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde..." ibareleri Anayasa'ya aykırı bulunarak yasa metninden çıkarılmıştır. Bu iptal kararı ile de grev ve lokavtın yasaklandığı işler daha da sınırlı hale getirilmiştir.

b. Grev ve Lokavtın Geçici Bir Süre Yasaklanması

STİSK m. 62/2 gereğince Bakanlar Kurulu, 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.

Bu gibi hallerde grev ve lokavt yasağı genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olayının devamı süresince devam eder. Bu gibi yerlerde genel yaşamın normale dönmesiyle birlikte grev ve lokavt yasağı da kaldırılır. Bunlara

ek olarak 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu m. 3/1-f'ye göre sıkıyönetimin uygulandığı yerlerde sıkıyönetim komutanlığı grev ve lokavt yetkilerinin kullanılmasını sürekli olarak durdurma veya izne bağlama yetkisine sahiptir.

Bu gibi grev ve lokavtın geçici olarak yasaklandığı hallerde tarafların uyuşmazlığın çözümü için YHK'na başvurabilecekleri kabul edilmektedir. Grev ve lokavtı durdurma kararının kaldırılması üzerine, grev ve lokavt STİSK m. 60'daki prosedüre uyarak tekrar uygulamaya konabilir.¹¹

c. Grev ve Lokavtın Ertelemesi

STİSK m. 63'e göre karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar. 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. Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

Görüldüğü gibi grev ve lokavtın Bakanlar Kurulu tarafından ertelendiği hallerde, tarafların erteleme süresi sonunda anlaşmaya varmadığı hallerde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık YHK'na intikal ettirilebilir. Bu hususta önemli olan nokta 2822 sayılı Kanun zamanında erteleme sonunda uyuşmazlığı YHK'na götürmeye yetkili olanın Bakan olmasıydı. Oysa yeni kanun düzenlemesiyle bu yetki Bakan'dan alınmıştır.

Grev ve lokavtın ertelenmesinden sonra taraflar ya aralarında anlaşmaya varacak ya da anlaşamamaları halinde uyuşmazlığı YHK'na intikal ettireceklerdir. Erteleme süresinin sona ermesinden sonra tarafların tekrar grev ve lokavta başvurma imkânları yoktur. Erteleme süresi sonunda tarafların yasada belirtilen süre içinde uyuşmazlığı YHK'na götürmemeleri halinde işçi sendikası yetkisini kaybeder ve prosedür yeniden en başa dönmüş olur.¹² Burada dikkat edilmesi gereken husus eski düzenlemede uyuşmazlığın erteleme sonunda Bakan tarafından zorunlu tahkime taşınmasıydı, yani başka bir deyişle bu husus tarafların iradelerine bağlı değildi ve uyuşmazlık mutlaka zorunlu tahkim eliyle çözülmüyordu. Oysa yeni düzenleme uyarınca YHK'na

¹¹ TUNCAY/SAVAŞ, s. 315.

¹² GEREK, s. 6-7.

başvurmak taraflardan birinin iradesine bırakılmış ve başvurmamaları halinde işçi sendikasının yetkisinin düşmesi yaptırım öngörülmüştür. Bu yaptırım da eski kanunda yer almayan bir düzenlemedir.

Şunu da belirtmek gerekir ki bu düzenleme, siyasi bir irade olan Bakanlar Kurulu kararı ile grev hakkını sonuç olarak grev yasağına dönüştürdüğü için serbest toplu pazarlık ilkesine aykırı bulunmaktadır.¹³

d. Grev Oylaması Sonucunda 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. Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz (STİSK m. 61/1 ve 3). Grev oylamasına ilişkin itirazlar üç iş günü içinde mahkemeye yapılır. Mahkeme itirazı üç iş günü içerisinde kesin olarak karara bağlar (STİSK m. 61/2). Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın bu süreler geçtikten sonra kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içerisinde işçi sendikası YHK'na başvurabilir (STİSK m. 51/1). Burada dikkat edilmesi gereken husus bu durumda YHK'na başvurmaya yetkili olanın yalnızca işçi sendikası olmasıdır.

e. Yüksek Hakem Kurulu'na Gidilemeyecek Yasak Haller

Öncelikle STİSK m. 52 gereğince taraflar anlaşarak toplu iş uyuşmazlığının her safhasında özel hakeme başvurabilir. Tarafların uyuşmazlık halinde özel hakeme başvuracaklarını önceden veya uyuşmazlığın herhangi bir aşamasında kararlaştırmaları halinde taraflar artık grev, lokavt veya arabulucuya gidemeyeceği gibi YHK'na başvurarak zorunlu tahkime de gidemezler.

Bunun dışında STİSK m. 62/3'de düzenlenen ve grev ve lokavt yasakları hallerinden biri olan düzenlemeye göre, başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz. Bu düzenlemede sayılmış işler için aslında grev ve lokavt yasağı bulunmamaktadır. Başka bir deyişle bu işler için her ne kadar grev ve lokavt kararı alınabilse de bu karar, yasa düzenlemesi gereği yolculuk bitinceye kadar uygulanamaz. Burada kararın uygulanmasını geciktirici bir

¹³ DEMİRCİOĞLU, s. 196-198.

durum söz konusudur. Grev kararı alınıp karşı tarafa tebliğ edilmiş olmak kaydıyla grevin başlayacağı gün araç yolculukta ise, grevin başlama tarihi yolculuğun bitimine kadar ertelenir. Bu nedenle bu durumda işin niteliği gereği YHK'na gitme zorunluluğu bulunulmadığı düşünülmektedir.¹⁴

2. Arabuluculuk Aşamasının Aşılması Olması

Zorunlu tahkime gidebilmenin bir diğer önemli şartı arabuluculuk aşamasının aşılması yani arabulucunun toplu iş uyuşmazlığını çözmede başarısız kalmış olmasıdır. STİSK m. 50 ve 51'in birlikte değerlendirilmesinden, YHK'na başvurulmadan önce arabuluculuk aşamasının tüketilmiş olmasının arandığı anlaşılmaktadır.¹⁵ Madde 51'de yer alan "*grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen tutanağın*" denilmekle bu tutanağın arabuluculuk faaliyetinin sonuçsuz kalması halinde düzenlenen tutanak olduğu anlaşılmaktadır. Ancak bu tutanağın taraflara tebliğinden itibaren altı iş günü içinde taraflar uyuşmazlığın çözümü için YHK'na başvurabilirler.

Grev ve lokavtın ertelenmesinde ise Madde 63/2-3'e göre erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60 nci maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresi boyunca her türlü çabayı göstermekle mükelleftir. Erteleme süresi sonunda arabulucunun faaliyetleri başarısız kalmış ve taraflar anlaşamamışlarsa ve bu süre içinde uyuşmazlığı özel hakeme de götürmemişlerse, erteleme süresinin bitiminden itibaren altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık YHK'na intikal eder. Bu halde de YHK'na başvurmadan önce arabuluculuk aşamasının başarısızlıkla sonuçlanmış olması aranmaktadır.

3. Yüksek Hakem Kurulu'na Başvuru Yapılması

a. Başvurabilecek Kişiler ve Başvuru Usulü

Öncelikle belirtmek gerekir ki YHK, uyuşmazlığa re'sen el koyamaz. 6356 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemeye göre ancak taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık YHK'na intikal edecek, aksi halde işçi sendikasının yetkisi otomatik olarak düşecektir.¹⁶ Başka bir deyişle YHK'na başvurma hususunda tarafların tercih hakkı mevcuttur. YHK'nun yasal tahkimi başlatabilmesi mutlaka taraflardan birinin başvurusu gerekmektedir.

¹⁴ TUNCAY/SAVAŞ, s. 317.

¹⁵ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 422.

¹⁶ GEREK, s. 6-7.

Başvurmaya yetkili kişiler YHK'na dilekçe ile başvururlar. YHK'na başvuru ve başvurunun kimler tarafından yapılabileceği hususu, her bir durum için ayrı ayrı incelenmelidir. Bu husus Kanunun 51. maddesinde düzenlenmiştir:

- Öncelikle grev ve lokavtın yasaklandığı iş ve işyerlerinde toplu uyuşmazlığın toplu görüşme ve arabuluculuk yöntemleriyle halledilememesi halinde, arabulucu üç iş günü içerisinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve bu tutanağı görevli makama tebliğ eder. Görevli makam bu tutanağı en geç üç iş günü içerisinde taraflara tebliğ eder (STİSK m. 50/5). Bunun üzerinde tarafların uyuşmazlığı YHK'na götürmesi imkânı doğar. STİSK m. 51/1'e göre bu tutanağın taraflara tebliğinden itibaren altı iş günü içinde taraflardan biri YHK'na başvurabilir. Tarafların altı iş günü içerisinde uyuşmazlığı YHK'na taşınamaması halinde toplu iş uyuşmazlığı çözüm prosedürü de kendiliğinden sona erer ve işçi sendikasının yetkisi düşer.
- Grev ve lokavtın Bakanlar Kurulu tarafından ertelendiği hallerde ise erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlandığı halde erteleme süresinin bitiminden itibaren yine altı iş günü içerisinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık YHK'na intikal edecektir. Aksi halde yine işçi sendikasının yetkisi düşecektir.
- Son olarak grev oylamasının yapılması sonucunda işçiler grev yapılmaması yönünde karara varırlarsa, bu halde bu kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası YHK'na başvurabilir. Aksi halde işçi sendikasının yetkisi düşer.

YHK'nun toplu iş uyuşmazlığını çözme yetkisi, başka bir deyişle zorunlu tahkim ancak yukarıda belirtilen kişilerin kanunda belirtilen süreler içerisinde YHK'na başvurması halinde mümkün olacaktır. Aksi halde uyuşmazlık çözüm prosedürü sona erer ve işçi sendikası yetkisini kaybeder.

b. Yüksek Hakem Kurulu'nun Kuruluş ve İşleyişi

6356 sayılı STİSK, zorunlu tahkimi yürütmeye yetkili tek organ olarak Yüksek Hakem Kurulu'nu kabul etmiştir.¹⁷ YHK, Anayasa'nın (AY) 54. maddesinde yer alan devamlı ve anayasal bir kuruluştur.¹⁸ Anayasa'nın

¹⁷ TUNCAY/SAVAŞ, s. 318.

¹⁸ SUR, Toplu İlişkiler, s. 419.

ilgili 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 Kurulu'na başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulu'nun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi (TİS) hükmündedir (AY m. 54/4). Ayrıca yine aynı maddeye göre Yüksek Hakem Kurulu'nun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir (AY m. 54/5).

YHK'nun kuruluşu ve çalışma esasları, 6356 sayılı STİSK'nun 54. ila 57. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Kanunun 54. maddesine göre YHK, Yargıtay'ın iş davalarına bakmakla görevli dairelerinin başkanlarından en kıdemli olanının başkanlığında toplanır. Ayrıca işçi ve işveren temsilcileri ile devlet temsilcileri de YHK'da görev yapar. İşçi ve işverenler adına seçilecek üyelerde STİSK m. 6'daki sendika kurucuları için öngörülen şartlar aranır (STİSK m. 54/2). STİSK m. 54'e göre YHK, toplamda 8 üyeden oluşmaktadır.¹⁹ Üyeler, seçimle 2 yıllık süre için göreve getirilirler ve yeniden seçilebilme imkânı vardır. Seçimle gelen her bir üye için aynı seçimde ikişer yedek üye seçilir (STİSK m. 54/3). Kurul başkanlığı için birinci ve ikinci yedekler Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nca Hukuk Daireleri Başkanları arasından seçilir.

Daha önce de belirtildiği üzere YHK resmi ve sürekli bir kuruluştur. YHK, bağımsız bir teşkilata sahiptir ve Ankara'da toplanır. YHK'nun yönetim yapısı STİSK m. 55'de düzenlenmiştir. YHK'nun yazışma ve uzmanlık hizmetlerini yürütmek üzere YHK Başkanlığı'na bağlı olarak bir genel sekreterlik kurulur. Genel sekreter, başkanın teklifi üzerine genel usullere göre atanır (STİSK m. 55/1). Buna ek olarak YHK'nun talebi üzerine Başbakanlıkça yeteri kadar raportör ve uzman atanır veya görevlendirilir. Ancak işçi veya işveren kuruluşlarında çalışmakta olanlar, raportör veya uzman olarak görevlendirilemezler (STİSK m. 55/2). Ayrıca belirtmek gerekir ki YHK'nun çalışma usul ve hizmetlerin yürütülmesine ilişkin esaslar, YHK'nun başkan

¹⁹ Yargıtayın iş uyuşmazlıklarına bakmakla yükümlü olan dairelerinin başkanlarından en kıdemli olanın başkanlığında, işçi veya işveren kuruluşları ile hiçbir bağlantısı olmayan ve siyasi parti organlarında görevli olmayan ekonomi, işletme, sosyal politika ve iş hukuku konularında bilgili ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek 1 üye, üniversitelerin İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku anabilim dalı öğretim üyeleri arasından YÖK tarafından seçilecek 1 üye, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü, işçi sendikaları konfederasyonlarından kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek 2 üye, işverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek 2 üye de dahil olmak üzere toplam 8 üye ile toplanır (STİSK m. 54/1).

ve üyeleri ile bu Kurulda görevlendirilecek uzman ve raportörlere ödenecek tazminatlar 07.12.2013 tarihli Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nce (Yönetmelik) düzenlenmektedir.

YHK, başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak altı iş günü içerisinde başkan ve en az beş üyenin katılımı ile toplanır. Mazeretli veya izinli olan asıl başkan veya üyenin yerini aynı gruptan yedek başkan veya yedek üyelerden biri alır (STİSK m. 56/1). YHK, önüne gelen bir toplu iş uyuşmazlığını dosya üzerinden incelemektedir. Gerekli görüldüğü durumlarda taraflar ve ilgililerden uyuşmazlıkla ilgili her türlü bilgi ve belgeyi isteyebilir. Taraflar ve diğer bütün ilgililer, YHK'nun istediği bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür. YHK, görüşlerini öğrenmek istediği kişileri çağırıp dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister. Bunlar hakkında 6100 sayılı Kanunun tanık ve bilirkişilere ilişkin hükümleri uygulanır. Taraflar da, bilgilendirmek amacıyla kurulda dinlenmelerini isteyebilir, bilgi ve belge sunabilir (STİSK m. 56/2).

YHK, toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde başkanın oyunun bulunduğu taraf çoğunluğu sağlar (STİSK m. 56/3). YHK, teşmile ilişkin görüş bildirme dışındaki işlerde, yapacağı ilk toplantı gününden başlayarak en geç iki ay içinde kesin kararını vermek zorundadır (Yönetmelik m. 22).

II. Yüksek Hakem Kurulu Kararlarının Niteliği

Toplu iş hukukunda hakemler, taraflar arasında menfaat uyuşmazlıklarını çözerek bir tür yasama fonksiyonunu yerine getirirler ve tarafları bağlayıcı yeni kurallar koyarlar. Bu durum, hakemlerin taraflar arasında ortaya çıkmış bir hak uyuşmazlığını çözerek yargısal bir fonksiyon icra etmelerinden çok farklıdır.²⁰ STİSK m. 51/2'ye göre YHK kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Kararların kesin olmasından kasıt, kararlar aleyhine herhangi bir mercie başvurmanın mümkün olmaması yani kararların temyiz edilememesidir.²¹ Esas olarak YHK da toplu iş sözleşmesi hükmünde olan kararlarını bizzat kendisi değiştiremez.²² Fakat kararların YHK'na başvurularak tavzih edilmesi mümkündür.

Kurulun kararı yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin olabileceği gibi mevcut bir toplu iş sözleşmesinin bir takım değişikliklerle

²⁰ NARMANLIOĞLU, s. 519.

²¹ TIUNCAY/SAVAŞ, s. 320.

²² SUR, Toplu İlişkiler, s. 423.

yeniden yürürlüğe konması da olabilir.²³ Fakat unutulmamalıdır ki YHK'nun tarafların seçimi üzerine özel hakem olarak görev yaptığı hallerde kurulun verdiği karar, mahkemelerin verdiği kararlara benzer bir etki doğurur. Bu hal ile YHK'nun yasal tahkim mercii olarak karar aldığı hal birbirinden farklıdır.

YHK'nun yaptığı toplu iş sözleşmesi, taraflarca yapılan toplu iş sözleşmesinden farksızdır. YHK'nun düzenlediği toplu iş sözleşmesi de taraflarca hazırlanmış toplu iş sözleşmesinin sonuçlarını ve etkilerini doğurur. Bu sebeple YHK da toplu iş sözleşmesini yaparken tarafların bağlı olduğu genel ve özel yasaklarla bağlıdır.²⁴ YHK'nca yapılan toplu iş sözleşmesinin tarafları da yine yetkili işçi sendikası ile işveren sendikası veya münferit işverendir.

B. Toplu İş Uyuşmazlıklarında Özel Hakeme Başvurma

Özel Hakeme Başvurma, zorunlu tahkimden sonra bir diğer uyuşmazlığın barışçıl çözüm yöntemlerinden biridir. İhtiyari tahkim de denilen bu yolda toplu iş uyuşmazlığında taraflar uyuşmazlığın çözümü için özel hakeme başvururlar. Özel tahkimde hakemler taraflarca seçilir. Özel hakeme başvurma tarafların isteğine bağlıdır ve taraflar uyuşmazlığın diledikleri aşamasına bu yola başvurabilirler. Bu yöntem, tarafların karşılıklı anlaşmasına dayanması ve uyuşmazlığın her aşamasında başvurulabilmesi açısından zorunlu tahkimden ayrılmaktadır.²⁵ Ancak kararların bağlayıcılığı açısından her iki tahkim türü arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır.²⁶

Özellikle Kanada ve ABD'de özel hakeme başvurma toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde en fazla benimsenen yöntem olduğu görülmektedir. Bu ülkelerde toplu iş sözleşmeleri genellikle tahkim şartı barındırır. Amerika ve Kanada'da ihtiyari tahkim yoluna bu kadar sıklıkla başvurulurken, Avrupa ülkelerinde ihtiyari tahkim, ne işveren sendikaları ne de işçi sendikaları tarafından tercih edilen bir yöntemdir.²⁷

Yukarıda da belirtildiği üzere STİSK m. 52/1 gereğince taraflar anlaşarak, toplu hak ve çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilir. Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre ise toplu iş sözleşmesine, taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler

²³ TUNCAY/SAVAŞ, s. 320.

²⁴ NARMANLIOĞLU, s. 519.

²⁵ KUTAL, s. 312.

²⁶ KUTAL, s. 313.

²⁷ TUNCAY/SAVAŞ, s. 307.

konulabilir. Buna ek olarak toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm yoksa, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanır. Toplu hak uyuşmazlıklarında ise özel hakem kararları genel hükümlere tabidir.

Toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma konusunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem kararları TİS hükmündedir (STİSK m. 52/3). Bu nedenle özel hakemin vereceği kararın mahkemeye verilmesi, mahkemece onanması veya temyiz edilebilmesi mümkün değildir.²⁸

Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki taraflar, uyuşmazlığın her aşamasında anlaşarak özel hakem olarak YHK'nu da seçebilirler (STİSK m. 52/4). Bu gibi durumlarda YHK, yukarıda belirtilen yasal tahkimden kaynaklanan uyuşmazlığın çözüm mercii olarak değil, özel hakem olarak görev yapacaktır.

Uyuşmazlığın çözümünde tarafların özel hakeme başvurabilmesi için tarafların bu yönde anlaşmış olmaları gerekmektedir. Tarafların bu yöndeki anlaşmalarına tahkim sözleşmesi denir. Yukarıda belirtildiği üzere TİS'de aksine bir hüküm yoksa HMK'nın özel hakeme ilişkin hükümleri burada uygulanacaktır. HMK m. 412/2'ye göre ise tahkim anlaşması taraflar arasındaki toplu iş sözleşmesinin bir şartı veya ayrı bir sözleşme şeklinde yapılabilir. Tahkim sözleşmesi yazılı şekle şartına bağlıdır. Bu şart bir geçerlilik şartıdır.²⁹ Tarafların tahkim sözleşmesini adi yazılı şekilde yapmaları yeterlidir. Tahkim sözleşmesi yapıldıktan sonra taraflar artık uyuşmazlığın çözümü için mahkemeye gidemez, taraflar hakeme başvurmak zorundadır.³⁰

I.Hakemlerin Seçimi

Taraflar tahkim sözleşmesinde hakemlerin seçilme usulünü, kaç hakemin seçileceğini veya hakemlerin ne kadar sürede karar vermeleri gerektiğini düzenleyebilirler. Taraflar bu konuları tahkim sözleşmesinde kararlaştırmamışlarsa ilgili HMK hükümleri uygulanacaktır. HMK m. 416/1'e göre sadece gerçek kişiler hakem olarak seçilebilir. Ancak hakimler hakem olarak seçilemezler ve bu yasak mahkemece re'sen göz önüne alınmalıdır.³¹ Taraflar hakem sayısını diledikleri gibi belirleyebilirler, fakat bu sayı tek

²⁸ TUNCAY/SAVAŞ, s. 308.

²⁹ PEKÇENİTEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 646.

³⁰ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 427.

³¹ PEKÇANİTEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 649.

olmalıdır (HMK m. 415/1). Sözleşmede hakemin nasıl seçileceğine dair hiçbir hüküm yoksa, hakemler, davayı görmeye yetkili mahkeme tarafından üç kişi olarak seçilirler (HMK m. 415/2). Tek hakem seçilecekse ve taraflar hakem seçiminde anlaşmazlığa düşerlerse, hakem taraflardan birinin başvurusu üzerine mahkeme tarafından seçilir (HMK m. 416/1-b). Üç hakem seçilecekse taraflardan her biri bir hakem seçer. Bu şekilde seçilen iki hakem üçüncü hakemi belirler. Taraflardan biri, diğer tarafın bu yöndeki talebinin kendisine ulaşmasından itibaren bir ay içinde hakemini seçmezse veya tarafların seçtiği iki hakem seçilmelerinden sonra bir ay içerisinde üçüncü hakemi seçmezse, taraflardan birinin talebi üzerine hakem mahkeme tarafından belirlenir (HMK m. 416/1-c). Üç hakem seçilmişse üçüncü hakem başkan olarak görev yapar. Hakem seçimi konusundaki uyuşmazlıklar mahkemece karara bağlanır ve bu kararlara karşı temyiz yoluna başvurulamaz (HMK m. 416/2).

Yukarıda da belirtildiği üzere uyuşmazlığın her aşamasında taraflar YHK'nu özel hakem olarak seçebilir. Bu halde YHK, HMK'da yer alan temel esaslara uymak zorundadır.

II. Özel Hakemde Yargılama Usulü ve Karar

1. Toplu Çıkar Uyuşmazlıkları

Hem toplu hak uyuşmazlıkları hem de toplu çıkar uyuşmazlıklarının çözümü için özel hakeme başvurulabilir. Oysa toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde uyulacak usul ve esaslar hakkında HMK hükümlerinin uygulanması gerekirken, toplu çıkar uyuşmazlıklarında ise özel hakem incelemesinde uygulanacak usul hükümleri Toplu İş Sözleşmesinde Arbulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliğinin 27 ila 29. maddeleri arasında özel olarak düzenlenmiştir. Ancak bu halde de HMK'nın temel esaslarına uyma yükümlülüğü devam eder. Ayrıca belirtmek gerekir ki Yönetmelik'te düzenlenmemiş hususlar için HMK hükümleri uygulanmaya devam edecektir. Fakat Yönetmelik'te ayrıca düzenlenen hususlarda ise Yönetmelik hükümleri öncelikle uygulanacaktır. Örneğin toplu çıkar uyuşmazlıklarında hakemin karar vermesi gereken süre Yönetmelik'te otuz gün olarak belirlenmiştir (Yönetmelik m. 29/1). O halde toplu çıkar uyuşmazlıklarında, HMK'daki bir yıl içinde uyuşmazlığı çözüme kavuşturma zorunluluğu, bu gibi hallerde dikkate alınmayacak, özel olarak düzenlenen otuz günlük süre dikkate alınacaktır.

Hakemler tahkim yargılamasında yargılama hukukuna özgü temel prensipleri gözetmekle yükümlüdürler (tarafların eşitliği, hukuki dinlenilme

hakkı, adil yargılanma hakkı vb.). Buna ek olarak hakemler süresi içinde karar vermekle yükümlüdürler.

Yönetmeliğin 27. maddesine göre toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşılan taraflar, uyuşmazlık konularıyla bunlara ilişkin önerilerini seçtikleri özel hakeme bildirir. Ayrıca taraflar her zaman özel hakem olarak YHK'nu da seçebilir.

Özel hakem, 27. maddeye göre yapılan bildirimden itibaren altı iş günü içinde uyuşmazlığı incelemeye başlar. Başvurunun özel hakem sıfatıyla incelenmeye başlandığı tarihi belirten bir yazıyı, taraflarca yapılan yazılı anlaşmanın bir örneğini de ekleyerek aynı süre içinde görevli makama gönderir (Yönetmelik m. 28/1). Özel hakem, uyuşmazlığın çözümüyle ilgili olarak tarafların ve ilgili kurum ve kuruluşların bilgisine başvurabilir; taraflardan gerekli gördüğü belgeleri isteyebilir.

Yönetmeliğin 29. maddesine göre ise özel hakem, uyuşmazlığı incelemeye başladığı tarihten itibaren otuz gün içinde kararını verir ve kararı derhal yazılı olarak taraflara ve görevli makama alındı belgesi karşılığında teslim eder ya da iadeli taahhütlü olarak gönderir. Taraflar özel hakem olarak YHK'nu seçtikleri takdirde, Yönetmeliğin 25. maddede öngörülen tazminat tutarındaki özel hakem ücretini, tebliğ tarihinden itibaren üç iş günü içinde Kurul Başkanlığı adına açılacak hesaba yatırır. Aksi kararlaştırılmadıkça, özel hakem ücreti taraflarca eşit olarak ödenir. Tarafların, Kurulu özel hakem olarak seçmeleri nedeniyle ikinci fıkraya göre yatırdıkları özel hakem ücreti, Kurulun esas hakkındaki karar toplantısına katılanlara ödenir. Bu maddeye göre yapılacak ödemeler 25 inci maddedeki tazminat ödemeleri ile ilişkilendirilmez.

Ayrıca şunu da tekrar belirtmek gerekir ki STİSK m. 52/3'e göre toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Özel hakem kararının alınması, oy nisabı, kararda yer alması gereken hususlar ve kararın iptali hususunda Yönetmelik'de bir düzenleme olmaması sebebiyle bu hususlarda aşağıda bahsedilen HMK'nın ilgili hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

2. Toplu Hak Uyuşmazlıkları

Özel hakem eliyle toplu hak uyuşmazlıklarının çözümünde ise taraflar uyuşmazlığın çözülmesinde uyulacak usul ve esasları emredici hükümler saklı kalmak kaydıyla kendileri belirleyebilirler veya tahkim kurallarına yollama

yapabilirler. Taraflar arasında böyle bir belirleme yapılmamışsa, bu takdirde hakemler tahkim yargılamasını HMK hükümleri ışığında yürütürler. Mülga Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu döneminde aksine hüküm olmayan hallerde hakemlerin uyuşmazlığın çözümünde uygulanacak usul ve esasları belirleme yetkileri vardı. 6100 sayılı HMK ile birlikte bu durum değişmiş ve yargılama usulünü belirleme yetkisi esas olarak taraflara verilmiştir.

Taraflarca aksi kararlaştırılmamışsa, toplu hak uyuşmazlıklarında tahkim süresi, tek hakemin görevli olduğu davalarda hakemin seçildiği, birden fazla hakemin görevli olduğu davalarda ise hakem kurulunun ilk toplantı tutanağını düzenlediği tarihten itibaren, bir yıldır (HMK m. 427/1). Özel hakem öngörülen süre içerisinde karar veremezse tahkim prosedürü sona erer ve uyuşmazlık hangi aşamada kalmışsa kaldığı yerden devam eder.³²

Hakem kararları aksi kararlaştırılmamışsa oy çokluğu ile alınır. Kararın tüm hakemlerce imzalanması şarttır. Tahkim yeri, karar tarihi ve karara karşı iptal davası açma süresi hakem kararında mutlaka belirtilmelidir. Hakem kararı, hakem veya hakem kurulu başkanı tarafından taraflara bildirilir ve ayrıca kararın aslı da dosya ile birlikte yetkili iş mahkemesine gönderilir ve mahkemece saklanır (HMK m. 436/3).

Hakem kararları taraflar üzerinde bağlayıcı bir etkiye sahiptir. Hakem kararlarına karşı temyiz yoluna gidilemez.³³ HMK'ya göre hakem kararlarına karşı yalnızca iptal davası açılabilir. İptal davası karardan itibaren bir ay içinde tahkim yeri mahkemesinde açılır (HMK m. 439/4). Hakem kararına karşı iptal davası açılması kural olarak kararın icrasını durdurmaz. Hakem kararlarının iptali sebepleri HMK m. 439/2'de sayılmıştır.³⁴

³² NARMANLIOĞLU, s. 522.

³³ TUNCAY/SAVAŞ, s. 311.

³⁴ HMK m. 439/2:

- a) Tahkim sözleşmesinin taraflarından birinin ehliyetli ya da tahkim sözleşmesinin geçersiz olduğu,
- b) Hakem veya hakem kurulunun seçiminde, sözleşmede belirlenen veya bu Kısımda öngörülen usule uyulmadığı,
- c) Kararın, tahkim süresi içinde verilmediği,
- ç) Hakem veya hakem kurulunun, hukuka aykırı olarak yetkili veya yetkisiz olduğuna karar verdiği,
- d) Hakem veya hakem kurulunun, tahkim sözleşmesi dışında kalan bir konuda karar verdiği veya talebin tamamı hakkında karar vermediği ya da yetkisini aştığı,
- e) Tahkim yargılamasının, usul açısından sözleşmede veya bu yönde bir sözleşme bulunmaması hâlinde, bu Kısımda yer alan hükümlere uygun olarak yürütülmediği ve bu durumun kararın esasına etkili olduğu,
- f) Tarafların eşitliği ilkesi ve hukuki dinlenilme hakkına riayet edilmediği,

İptal davası hakkında mahkemenin verdiği karara karşı temyiz yoluna gidilebilir (HMK m. 439/6). Temyiz incelemesi, bu maddede yer alan iptal sebepleriyle sınırlı olarak öncelikle ve ivedilikle karara bağlanır. Temyiz kararın icrasını durdurmaz.

SONUÇ

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde iş mücadelesi yöntemlerine başvurmadan evvel barışçıl yöntemlere başvurulması, her ülke hukukunda kabul edilmesine rağmen, bunların düzenlenme biçimleri her ülkede farklılık göstermektedir. Bizim hukukumuzda ise toplu iş uyuşmazlıklarında uyuşmazlıkların barışçıl çözüm yöntemlerinden olan Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma ve özel hakeme başvurma, tarafların grev ve lokavta gitmeden önce veya zorunlu tahkim durumunda ise grev ve lokavta başvurulamayan hallerde tercih edebilecekleri uyuşmazlık çözüm yöntemleridir. Zorunlu tahkim olan Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma, yalnızca yasada düzenlenen ve yukarıda sayılan hallerde mümkün olabileceksen, taraflar özel hakeme uyuşmazlığın her aşamasında diledikleri zaman başvurabileceklerdir. Her iki tahkim yönteminde de hakemlerin verdiği kararlar taraflar üzerinde bağlayıcı bir etkiye sahiptir. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında ise hakemler eliyle verilen kararlar, toplu iş sözleşmesi hükmünde sayılırlar. Bu tür uyuşmazlık çözüm yollarının yasal olarak düzenlenmesiyle, tarafların iş mücadelesi yöntemleri olan grev ve lokavta başvurusu son çare olarak amaçlanmıştır.

g) Hakem veya hakem kurulu kararına konu uyuşmazlığın Türk hukukuna göre tahkime elverişli olmadığı,

ğ) Kararın kamu düzenine aykırı olduğu, tespit edilirse, hakem kararları iptal edilebilir.

KAYNAKÇA

BATUR, Murat, Tahkim ve Toplu İş Sözleşmelerinin Yorumu, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sa.20, s. 123-131.

ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, b. 27, İstanbul 2014.

DEMİRCİOĞLU, Murat, Türk İş Hukukunda Grev Hakkına İdari Tasarrufla Müdahale, *İş Hukuku Dergisi*, Nisan-Haziran 1991, s. 196-198.

EVREN, Öcal Kemal, İş Güvencesinde Tahkim ve İçerik Denetimi, *Mali Çözüm Dergisi*, Sa.100, s. 195-201.

GEREK, Nüvit, 6356 Sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 24 Sa. 8/ C. 25 Sa. 1-2, s. 1-13.

KAYA, Pir Ali, Uluslararası Normlar Bağlamında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Değerlendirilmesi, *V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiriler*, İstanbul 2013, s. 131-155.

KUTAL, Metin, Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi Prof. Dr. S. F. Ülgener'e Armağan*, C. 43, s. 295-321.

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II – Toplu İş İlişkileri, b. 2, İstanbul 2013.

PEKCANITEZ, Hakan, ATALAY, Oğuz ve ÖZEKES, Muhammet, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, b. 2, Ankara 2014.

SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, b. 4, Ankara 2011.

SUR, Melda, Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan*, C. 15, Özel Sayı, s. 255-278.

TUNCAY, Can ve SAVAŞ, Burcu, Toplu İş Hukuku, b. 3, İstanbul 2013.

TUNÇOMAĞ, Kenan ve CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, b. 6, İstanbul 2013.

