İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK/68

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/3523
Karar No. 2026/2989
Tarihi: 08.12.2025

●GREV
●KANUNİ GREV
●İŞLETME KAPSAMINDA BULUNAN İŞYERLERİNİN BİR KISMININ GREV YASAĞI KAPSAMINA GİRMESİ
●İŞLETME KAPSAMINDA OLUP GREV YASAĞINA GİREN İŞYERLERİNDE İMZALANACAK TİS İÇİN YHK GÖREVLİ OLMADIĞI
●İŞLETME KAPSAMINA GİRİP GREV YASAĞI KAPSAMINDA KALMAYAN İŞYERLERİ İÇİN GREV YAPILABİLECEĞİ
●İŞLETME KAPSAMINDA OLAN VE GREV YASAĞI KAPSAMINDA OLMAYAN İŞYERLERİNDE İMZALANAN TİS İŞLETME KAPSAMINDA OLAN GREV YASAĞI KAPSAMINDAKİ İŞYERLERİNDE DE UYGULANACAĞI

ÖZETİ: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 41 ve devamı maddelerinde yer alan düzenlemeler doğrultusundaki usule göre yetki belgesinin alınmasından sonra yapılacak çağrı ile toplu görüşme süreci başlayacaktır. Toplu görüşme sürecinin uyuşmazlık ile sonuçlanması ve tespit konusu işyeri yahut işletmede grev yasağının da bulunmaması durumunda, bir iş mücadelesi aracı olarak grev gündeme gelecektir.
Kanuni grev, 6356 sayılı Kanun'un 58/2 hükmünde "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya

geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grev" şeklinde tanımlanmıştır. Şu hâlde kanuni grev için, öncelikle bir toplu iş sözleşmesi bağıtlamak amacıyla sendikanın yetki belgesi alması, daha sonra yetkili işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında aynı Kanun'un 46 ve devamı maddeleri gereğince toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yapılması, uyuşmazlık üzerine arabuluculuk aşamasından geçilmesi ve buna rağmen uyuşmazlığın giderilememesi sebebiyle bu durumun tutanak altına alınması gerekmektedir. İşte bu aşamalar geçtikten sonra ve ayrıca 6356 sayılı Kanun'un 62. maddesi uyarınca grev yasağının bulunmaması koşulları gerçekleştiğinde, Kanun'da öngörülen sürelere ve usule uygun şekilde kararlaştırılan ve uygulanan grev, kanuni grev olarak tanımlanabilecektir.

Somut uyuşmazlıkta davacı, yetki tespitine konu işyerlerinin bir kısmının grev yasağı kapsamında olduğu iddiasıyla Sendika tarafından alınan grev kararının hukuka aykırı olduğunu ileri sürmektedir.

Belirtmek gerekir ki Dairemizce de benimsenen, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 15.07.2024 tarihli ve 2014/16453 Esas, 2014/22444 Karar sayılı kararında ayrıntıları açıklandığı üzere; işletme toplu iş sözleşmesinin bölünemez niteliği ile grev hakkının vazgeçilmez ve korunması gereken bir hak olduğu nazara alındığında, işyerlerinin bir kısmında grev yasağının bulunduğu ve bir kısmında ise grev yasağının bulunmadığı işletmelerde, Yüksek Hakem Kurulunun görevi ve yetkisinin bulunmadığı, sendikanın almış olduğu grev kararının, yine sadece grev yasağına tâbi olmayan işyerleri bakımından uygulanabileceği, yasak bulunan işyerleri yönünden grev uygulaması yapılmayacağı, bununla birlikte grev ve lokavt yasağı bulunmayan işyerlerinde varılan anlaşma sonucunda bağıtlanacak toplu iş sözleşmesinin ise işletme toplu iş sözleşmesi niteliği kazanarak tüm işyerlerinde uygulanacağı kabul edilmelidir.

Bu itibarla somut olayda, iddiaya göre de, davalı

Sendikanın grev kararı almasında bir hukuka aykırılık bulunmadığından davanın bu gerekçe ile esastan reddedilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi doğru olmamıştır.

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

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Bakanlık) tarafından davalı Tüm Taşıma İşçileri Sendikasına (Sendika) işletme toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğunu gösteren yetki belgesinin verildiğini, sonrasında Sendika tarafından toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlamak üzere müvekkili Şirketin davette bulunduğunu, akabinde İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce taraflara yapılan davet üzerine 04.02.2025 tarihinde yapılan toplantı ile toplu sözleşme görüşmelerinin başladığını, uzlaşma sağlanamadığını, arabuluculuk sürecinde de anlaşma sağlanamadığını, davalı Sendikanın 11.07.2025 tarihinde uygulanmaya başlamak üzere grev kararı aldığını, bu kararın 17.06.2025 tarihinde kendilerine tebliğ edildiğini, alınan grev kararının usul ve kanuna açıkça aykırı olduğunu, davalı Sendika tarafından alınan grev kararının aksine, müvekkili Şirketin yürüttüğü hizmetlerin bir kısmı bakımından grev kararı alınması imkânı bulunmadığını, davalı Sendikanın almış olduğu grev kararında grev yasaklarını gözetmediğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davalı Sendika tarafından kanun dışı alınan grev kararının iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Bakanlık vekili cevap dilekçesinde; müvekkili Bakanlığın vermiş olduğu yetki tespiti yazısının mevzuata ve hukuka uygun olarak düzenlendiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Sendika vekili cevap dilekçesinde; davacının grev yasağı kapsamında olduğu gerekçesiyle usul ve kanuna aykırı ilan edildiğini iddia ettiği grev kararının usul ve kanuna uygun olduğunu, dava dilekçesinde filo kiralama, iş makinesi ve özel donanımlı araç kiralama, personel destek hizmetleri gibi sektörlerde faaliyet yürüttüğünü söyleyen davacının, kamu idarelerine ait işyerlerinde ihaleli işlerde alt işveren sıfatıyla çalışmasının yaptığı işleri grev yasağı

kapsamına dâhil etmeyeceğini, davanın açıldığı gün greve hayır kararı çıktığını, grev yapılmayacağının kesin olarak anlaşılmış olup davanın açıldığı tarihte grevin yapılmayacağının belli olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; işyerinde uygulanan bir grev olmadığının görüldüğü, huzurdaki davanın görülebilmesi için davanın açıldığı tarihte grevin devam etmesinin gerektiği, işyerinde dava tarihinde ve öncesinde uygulanan bir grev bulunmadığı, dava tarihinde uygulanan grev bulunmadığından davacının tespit davası açmakta hukuki yararı bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde; İlk Derece Mahkemesi ve akabinde Bölge Adliye Mahkemesinin, ihtilafın hukuki nitelendirilmesinde yanılgıya düştüğünü, huzurdaki dava bakımından, alınan grev kararının işyerinde uygulanıp uygulanmamasının bir öneminin olmadığını, asıl irdelenmesi gerekenin alınan grev kararının kanun dışı olup olmadığının tespiti olduğunu, bu davanın grev oylamasına itiraz davası olmadığını, grev kararının kanun dışı olup olmadığının tespiti davası olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, sendika tarafından alınan grev kararın hukuka aykırı olduğu gerekçesiyle iptali istemine ilişkindir.

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

2. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 41 ve devamı maddelerinde yer alan düzenlemeler doğrultusundaki usule

göre yetki belgesinin alınmasından sonra yapılacak çağrı ile toplu görüşme süreci başlayacaktır. Toplu görüşme sürecinin uyuşmazlık ile sonuçlanması ve tespit konusu işyeri yahut işletmede grev yasağının da bulunmaması durumunda, bir iş mücadelesi aracı olarak grev gündeme gelecektir.

Kanuni grev, 6356 sayılı Kanun'un 58/2 hükmünde "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grev" şeklinde tanımlanmıştır. Şu hâlde kanuni grev için, öncelikle bir toplu iş sözleşmesi bağıtlamak amacıyla sendikanın yetki belgesi alması, daha sonra yetkili işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında aynı Kanun'un 46 ve devamı maddeleri gereğince toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yapılması, uyuşmazlık üzerine arabuluculuk aşamasından geçilmesi ve buna rağmen uyuşmazlığın giderilememesi sebebiyle bu durumun tutanak altına alınması gerekmektedir. İşte bu aşamalar geçtikten sonra ve ayrıca 6356 sayılı Kanun'un 62. maddesi uyarınca grev yasağının bulunmaması koşulları gerçekleştiğinde, Kanun'da öngörülen sürelere ve usule uygun şekilde kararlaştırılan ve uygulanan grev, kanuni grev olarak tanımlanabilecektir.

Somut uyuşmazlıkta davacı, yetki tespitine konu işyerlerinin bir kısmının grev yasağı kapsamında olduğu iddiasıyla Sendika tarafından alınan grev kararının hukuka aykırı olduğunu ileri sürmektedir.

Belirtmek gerekir ki Dairemizce de benimsenen, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 15.07.2024 tarihli ve 2014/16453 Esas, 2014/22444 Karar sayılı kararında ayrıntıları açıklandığı üzere; işletme toplu iş sözleşmesinin bölünemez niteliği ile grev hakkının vazgeçilmez ve korunması gereken bir hak olduğu nazara alındığında, işyerlerinin bir kısmında grev yasağının bulunduğu ve bir kısmında ise grev yasağının bulunmadığı işletmelerde, Yüksek Hakem Kurulunun görevi ve yetkisinin bulunmadığı, sendikanın almış olduğu grev kararının, yine sadece grev yasağına tâbi olmayan işyerleri bakımından uygulanabileceği, yasak bulunan işyerleri yönünden grev uygulaması yapılmayacağı, bununla birlikte grev ve lokavt yasağı bulunmayan işyerlerinde varılan anlaşma sonucunda bağıtlanacak toplu iş sözleşmesinin ise işletme toplu iş sözleşmesi niteliği kazanarak tüm işyerlerinde uygulanacağı kabul edilmelidir.

Bu itibarla somut olayda, iddiaya göre de, davalı Sendikanın grev kararı almasında bir hukuka aykırılık bulunmadığından davanın bu gerekçe ile esastan reddedilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm tesisi doğru olmamıştır.

Ne var ki bu yanlışlığın giderilmesi yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediğinden, sonucu itibarıyla doğru bulunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesinin değiştirilerek ve düzeltilerek onanması, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 370/4 hükmü gereğidir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Davacı tarafın diğer temyiz itirazlarının reddine,

2. Davacı tarafın Bölge Adliye Mahkemesince yapılan değerlendirmeye yönelik temyiz itirazlarının kabulü ile sonucu itibarıyla doğru olan Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesinin değiştirilerek ve düzeltilerek ONANMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

02.04.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.