

Kolektif Bir Olgu Olarak Sessiz İstifa: Toplu Eylem Hakkı Kapsamında Bir Değerlendirme

Sevgi DURSUN ATEŞ^{1*} 

¹Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Türkiye

Makale Bilgisi	ÖZET
Makale Geçmişi Geliş: 15.10.2025 Kabul: 02.12.2025 Yayın: 15.12.2025 Anahtar Kelimeleri: Sessiz İstifa, Toplu Eylem Hakkı, Kurallı Çalışma, Grev Hakkı, Pasif Çalışma.	Sessiz istifanın iş ilişkisine yansımalarına ilişkin özellikle yönetim ve psikoloji gibi farklı bilim alanlarında çalışmalar yapılmakla birlikte hukuki boyutuna dair az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bir işyeri tepkisi olarak gündeme gelen sessiz istifa, kural olarak işçinin bireysel davranışları sonucunda ortaya çıkmaktadır. Kısaca, işçinin iş sözleşmesindeki görevlerini asgari düzeyde yerine getirerek daha fazla sorumluluk almamasını ifade eder. Sessiz istifa, gerçek anlamıyla bir işten ayrılma veya istifa anlamına gelmemekte, iş ilişkisi devam etmektedir. İşçi, iş görme borcunu mevzuata, iş sözleşmesine ve işverenin talimatlarına uygun, normal çalışma süresi içerisinde ifa etmektedir. Yani, işin temel gereklilikleri yerine getirilmekle birlikte işçi işini asgari düzeyde olması gerektiği kadar yapmaktadır. Ayrıca işçi, işyerinde daha az sorumluluk alma, zorunlu olmadığı sürece fazla çalışma taleplerini reddetme eğilimindedir. İşçinin asgari düzeyde performans gösterdiği bu süreçte, pasif bir çalışma içerisinde olduğu söylenebilir. İşçileri sessiz istifaya yönlendiren en önemli nedenlerden birisi iş-yaşam dengesinin sağlanmasıdır. Bu dengenin sağlanabilmesi, işyerindeki düzene ve çalışma koşullarına bağlıdır. Sessiz istifa, kural olarak işçinin bireysel davranışları sonucunda ortaya çıkmaktadır. Ancak, aynı işyerinde çalışan işçilerin bu yöndeki davranışlarıyla birlikte işvereni baskı altına alma hedefine yöneldiği hallerde, kolektif nitelik kazanabilir. Bu durum, sessiz istifanın toplu eylem hakkı kapsamında değerlendirilmesini gerektirir. Ayrıca, bu kapsamda, toplu eylemin meşruluğuna ilişkin sınırlar önem taşımaktadır. Çalışmamızda, sessiz istifanın kolektif bir eyleme dönüşmesi halinde, bunun bir sessiz/pasif protesto ve bu anlamda bir toplu eylem biçimi olarak kabul edilip edilmeyeceği değerlendirilecektir.

Quiet Quitting as a Collective Phenomenon: Legal Assessment within the Scope of the Right to Collective Action

Article Info	ABSTRACT
Article History Received: 15.10.2025 Accepted: 02.12.2025	There have been scientific studies on the implications of quiet quitting for employment relationships, particularly in different scientific fields such as management and psychology, although there are few studies on its legal dimension.



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

Published: 15.12.2025

Keywords:

Quiet Quitting, Right to Collective Action, Work to Rule, Right to Strike, Passive Working.

Quiet quitting, which has emerged as a workplace response, typically stems from the individual behavior of the employee. In short, it refers to an employee performing their duties under the employment contract to a minimum standard and not assuming any additional responsibilities. Quiet quitting does not mean leaving or resigning from a job in the true sense of the word; the employment relationship continues. The employee fulfills their obligation to work in accordance with the legislation, the employment contract, and the employer's instructions, within the regular working hours. In other words, while fulfilling the basic requirements of the job, the employee performs their work at the minimum level required, neither more nor less. Additionally, the employee tends to take on less responsibility at work and often refuses requests for overtime unless necessary. During this period of minimal performance, the employee can be said to be working passively.

One of the primary reasons employees consider quiet quitting is the pursuit of a work-life balance. Achieving this balance depends on the order and working conditions at the workplace. Quiet quitting usually arises as a result of the employee's individual behavior. However, when employees working in the same workplace collaborate to put pressure on the employer, it can take on a collective nature. This situation requires quiet quitting to be evaluated within the scope of the right to collective action. Furthermore, the limits regarding the legitimacy of collective action are important in this context. In our study, we will evaluate whether quiet quitting, when it evolves into collective action, can be considered a silent/passive protest and, in this sense, a form of collective action.

To cite this article:

Dursun Ateş, S. (2025). “Kolektif Bir Olgu Olarak Sessiz İstifa: Toplu Eylem Hakkı Kapsamında Bir Değerlendirme”, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(2), s. 928-992. <https://doi.org/10.51120/NEUHFD.2025.171>

***Sorumlu Yazar:** Sevgi Dursun Ateş, sevgi@selcuk.edu.tr.

GİRİŞ

Günümüz bilişim teknolojisinde yaşanan hızlı değişim ve gelişmelerin yarattığı dönüşümün etkilediği alanlardan birisi çalışma hayatıdır. Teknolojinin sunduğu imkânlardan çalışma hayatının birçok alanında yararlanılmaktadır. Böylece, iş yapma biçimleri ve modellerinin esnekleşmesi, daha hızlı çalışma süreçlerini ortaya çıkarmıştır. Uzun zamandır süren değişimler, COVID-19 pandemisiyle birlikte artarak derinleşmiştir. Birçok ülkede getirilen yeni düzenlemeler ve bunun üzerine işletmeler tarafından alınan kararlar çalışma kültüründe birtakım dönüşümlere yol açmıştır. Pandeminin ortaya çıkardığı etkiler ve ekonominin durumu, işçi sınıfından pek çok kişiyi hem kendi özel yaşamlarını hem de işyerindeki çalışma koşullarını sorgulamaya zorlamıştır. Söz konusu koşullarda çalışmaya devam etmeye karar verenler, işyerinde yaşadıklarını düşündükleri engellenmeler ve çalışma koşullarında ortaya çıkan olumsuz etkiler sonucunda genel bir tükenmişlik ve yorgunluk çıkmazına girmişlerdir. İşçilerin bir diğer kısmı ise iş-yaşam dengesini sorgulamaları neticesinde, işin onlar için her şey olmadığı düşüncesini benimseyerek geçici olarak işlerinden

ayrılmışlardır. Pandeminin yarattığı travmanın etkisi, işçilerin çalışmaya bakış açısını değiştirmiştir¹. Bundan sonraki süreçte işe geri dönmeleri istenen çalışanların büyük bir kısmı işlerini bırakmaya karar vermişlerdir. COVID-19 pandemisinin başlangıcından sonra, 2021'in başlarından itibaren çok sayıda çalışan daha iyi koşullar için işten ayrılmıştır. Büyük istifa² olarak nitelendirilen bu durum dünyada birçok ülkede gerçekleşmiştir³. Diğer taraftan büyük istifa, işçilerin işverenleriyle çalışmaya devam ettiği ve “sessiz istifa” olarak adlandırılan eğilimin yükselişine neden olmuştur⁴. İşlerinden ayrılmayan çalışanlar, memnuniyetsizliklerini sessiz istifa yoluyla ifade etmişlerdir. İş-yaşam dengesinin sınırlarını savunan bir eğilim olan sessiz istifanın gündeme gelişi, bir sosyal medya platformu olan TikTok aracılığıyla⁵ gerçekleşmiştir. 2022 yılında, New York'ta yaşayan bir yazılım mühendisi ve müzisyen olan Zaid Khan isimli bir TikTok kullanıcısı tarafından sosyal medya gündemine⁶ taşınan sessiz istifa kavramı dünya medyasının odak noktası haline gelmiştir⁷. İnsanlar, sessiz istifa kavramının bu viral TikTok videosunun paylaşılmasından sonra, bir işi sessizce bırakmanın gerçekte ne anlama geldiğini sorgulamaya başlamışlardır.

Literatürde yeni bir kavram gibi görünen sessiz istifa, uzun zaman önce ortaya çıkmıştır. Kısaca, çalışanların yapmakla görevli oldukları işleri sadece gerektiği kadar yapmalarını ifade etmektedir. Çalışanlar en az çabayla çalışmayı sürdürmekte, işle ilgili fazladan sorumluluk almamakta, sadece asgari düzeyde görevlerini ifa etmektedir. Yani, çalışanlar işlerini kurallara uygun ve sadece ifayla yükümlü oldukları işin tanımıyla sınırlı bir şekilde yapmakta ve onun ötesine geçmemektedirler. Bununla birlikte işi yavaşlatma, düşük performans sergileme, işe en az düzeyde

¹ Bkz. Hitchins, Scott. “Quiet Quitting is Dividing the Workforce. Here’s How to Bring Everyone Back Together”, September 29, 2022, <https://www.entrepreneur.com/leadership/quiet-quitting-is-taking-over-the-workforce-heres-how-to/434560>, (ET: 23.01.2024).

² Büyük İstifa, Mart 2021'den bu yana çok sayıda çalışanın gönüllü olarak işlerini bırakmasını ifade etmektedir. Söz konusu kavram, A&M Üniversitesi'nde yönetim doçenti olan Anthony Klotz tarafından ortaya atılan yeni bir terimdir. Klotz, Anthony C. /Bolino, Mark C.. “When Quiet Quitting is Worse than the Real Thing.” *Harvard Business Review*, 2022, <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing> (ET: 20.12.2023).

³ Serenko, Alexander. “The Great Resignation: The Great Knowledge Exodus or the onset of the Great Knowledge Revolution?” *Journal of Knowledge Management*, C. 27, S.4, 2023, s.1043.

⁴ Sessiz istifanın çok hızlı bir şekilde yayılmasının nedenleri arasında, işçi-işveren arasındaki sosyal değişim ilişkilerindeki dönüşüm, iş güvencesi ve gelecekteki istihdam olanaklarına ilişkin algının değişmesi, sessiz istifa videosunun özgün nitelikleri ve bunun yayılmasına olanak tanıyan dijital iletişim kanallarının mevcudiyeti gösterilmektedir. Serenko, Alexander. “The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers.” *Journal of Knowledge Management*, C.28, S.1, 2024, s.33.

⁵ Lawson, Hannah. “The Loud Legal Troubles of “Quiet Quitting.”” <https://www.bartier.com.au/insights/articles/the-loud-legal-troubles-of-quiet-quitting>, (ET: 27.12.2023).

⁶ Sessiz istifa kavramının sosyal medyanın gündemine ilk girişi, YouTuber olan Brian Creely adlı bir kullanıcı tarafından 2022 yılının Mart ayında yayınlanan bir TikTok videosundan kaynaklandığı söylenebilir. Creely, kıdemli muhabir Aki Ito tarafından yazılan bir Insider makalesini özetlemiştir. Daha sonra, çekmiş olduğu videoda “Daha fazla insan işten ayrılmak yerine 'sessizce istifa ediyor'” başlığını attı ve bu uygulamayı isteyken “geri çekilmek ve rahatlamak” olarak tanımlamıştır. Marsden, Harriet. “TikTok is Credited with Coining the Term 'Quiet Quitting.' Now it's Turned Against it.”, October 3, 2022, <https://www.businessinsider.com/tiktok-coined-the-term-quiet-quitting-now-its-turned-against-it-2022-9>, (ET: 27.12.2023).

⁷ Sessiz İstifa kavramının sosyal medyada viral hale gelmesi ise Zaid Khan'ın 2022 yılının temmuz ayında paylaştığı video ile gerçekleşti. Video 3,5 milyon kez görüntülenmiş ve yaklaşık 500.000 beğeni almıştı. “Quietquitting” hashtag'i ise 159 milyon kez görüntülendi. Khan, Temmuz ayında yayınladığı videoda “işinizi tamamen bırakmak değil, ancak görevin gerektirdiklerinden fazlası fikrini bırakmak” olarak tanımladı. İlgili video için bkz. <https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342> (ET: 27.12.2023).

ilgi gösterme gibi davranışları dışı vurmaktadır. Bu durumda içsel bir işten ayrılış⁸ söz konusudur. Çalışan pasif bir çalışma gerçekleştirmektedir. Gerçek bir işten ayrılış söz konusu değildir. Çalışanların söz konusu davranışlarının birçok nedeni⁹ bulunmaktadır. Bunlar; hak edilen ücretin verilmemesi, iş yükü fazlalığı, zaman yetersizliği, çalışmanın karşılık bulamaması, ruhsal ve fiziksel sağlık sıkıntıları, adaletsiz davranışlara maruz kalma olarak sayılabilir. Örnekleri çoğaltılabilecek söz konusu nedenler, çalışanın iş ve özel yaşamı arasındaki dengenin bozulmasına yol açan durumları içerir. Bozulan dengenin sağlanması amacıyla çalışanların sessiz istifa sürecine girmesi muhtemeldir.

İş ilişkisinde, işçinin sessiz istifa sürecinde olduğunun tespiti kolay olmadığı gibi bu durumun anlaşılması halinde dahi çözümü sınırlıdır. Nitekim işçi, iş veya toplu sözleşmesindeki şartlara uyduğundan işverenin konuyla ilgili çözüm üretmesi zordur. İşçi sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirdiği sürece, iş hukuku kapsamındaki eylem alanı çok sınırlıdır¹⁰. İşyerinde işçinin sessiz istifa içerisinde olup olmadığının tespiti güçtür. Öyle ki işçinin bilinçli olarak işini gerektiği kadar yaptığı ve daha fazlasını yapmadığı bir çalışma biçiminde olmasıyla, örtülü düşük performansını gizlemeye çalışması arasındaki ince çizgiyi belirleyebilmek kolay değildir. Dolayısıyla işyerinde uygulanan performans kriterlerinin içeriği ve ölçülmesine ilişkin esaslar işçinin sessiz istifa sürecinde olup olmadığı hususunda önem taşımaktadır¹¹. Diğer taraftan, işçi, asgari düzeyde de olsa iş görme borcunu yerine getirdiğinden işverence uygulanabilecek yaptırımlar çok dikkatli bir şekilde belirlenmelidir. İşçinin davranışlarının veya yetersizliğinin hangi aşamada fesih nedeni olabileceği veya disiplin cezası kapsamındaki yaptırımların uygulanabileceği¹² işçinin ne ölçüde sessizce işten ayrıldığına bağlı olarak her somut olay bakımından değerlendirilmeli ve iş sözleşmesinin ihlal edilip edilmediği tespit edilmelidir.

Sessiz istifa esasen işçinin bireysel davranışları sonucunda ortaya çıkmakla birlikte aynı işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğu tarafından benimsenmesi halinde kolektif nitelik kazanabilir. İşçileri sessiz istifaya yönlendiren nedenlerden en önemlisi iş-yaşam dengesinin sağlanmasına ilişkindir. Bu dengenin sağlanabilmesi ise işyerindeki düzene ve çalışma koşullarına bağlıdır. İşçilerin bireysel olarak başlattıkları sessiz istifa davranışı ve bu kapsamdaki çalışma biçimi, aynı işyerindeki işçilerin ortak kararı veya sendikanın alacağı karar doğrultusunda, ekonomik ve sosyal

⁸ İçsel istifa, "kişinin mesleki görevlerini yerine getirmekten uzaklaşması ve işe bağlılığını en aza indirmesi" olarak tanımlanmaktadır. Schmitz, Edgar/Voreck, Peter. *Einsatz und Rückzug an Schulen. Engagement und Disengagement bei Lehrern, Schulleitern und Schülern*. Springer Gabler, Wiesbaden, 2011, s.21.

⁹ Bkz. Al, Begüm/Sarı, Onur. "Sessiz İstifa: Örgütsel Davranış ve Hukuki Bakış Açılıyla Değerlendirme." *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 20, S. 78, 2023, s.442; Öztürk, Esra/ Arıkan, Özgür Uğur/ Ocak, Metin. "Understanding Quiet Quitting: Triggers, Antecedents, and Consequences." *International Journal of Behavior, Sustainability and Management*, C.10, S.18, 2023, s.71. Kanning, Uwe P. "Quiet Quitting ist keine innere Kündigung." 14.03.2023, https://www.haufe.de/personal/hr-management/das-wahre-definition-von-quiet-quitting_80_574924.html, (ET: 27.12.2023).

¹⁰ <https://www.basi.de/stille-kuendigung-was-das-arbeitsrecht-dazu-sagt/>, (ET: 28.01.2024).

¹¹ Fuhlrott, Michael /Schäffer, Katharina. "„Quiet Quitting“: Vertragserfüllung oder Pflichtverletzung?" *ArbRAktuell*, S. 23, 2022, s.583.

¹² İşçinin sessiz istifası sürecinde performansını bilinçli düşük tutması halinde bu durum iş sözleşmesini ihlali anlamına gelebilir. Doktrinde, sessiz istifa ölçeğinin dahil edilmiş olduğu hukuka uygun performans değerlendirme sisteminin uygulanması gerektiği belirtilmektedir. Ayan, Hasan Alparslan. "İş Hukuku Boyutuyla Sessiz İstifa (Quiet Quitting)." *Selçuk Hukuk Kongresi III 2024, Özel Hukuk Bildirileri Tam Metin Kitabı, C.I*, Ed. Alper Uyumaz vd., Nobel Yayıncılık, Ankara, 2024, s.310 vd.

durumları ile çalışma koşullarını iyileştirmek ve geliştirmek için işvereni baskı altına amacıyla kolektif bir eyleme dönüşürse, bir toplu eylemin varlığı söz konusu olabilir. Öyleyse sessiz istifanın, işin aşırı kurallı/titizlikle ifası yahut iş yavaşlatma biçimde gerçekleşen toplu eylem türlerinin kapsamında veya yeni bir eylem biçimi olarak kabul edilip edilemeyeceğini¹³ değerlendirmek gerekir. Bu kapsamda, toplu eylemin meşruluğuna ilişkin sınırlar önem taşımaktadır.

Çalışmamızda, öncelikle sessiz istifa ve toplu eylem kavramları ile sınırları açıklanacaktır. Daha sonra sessiz istifa olgusunun kolektif bir eyleme dönüşmesi halinde, bunun bir sessiz/pasif protesto ve bu anlamda bir toplu eylem biçimi olarak kabul edilip edilmeyeceği değerlendirilecektir.

I. SESSİZ İSTİFA KAVRAMI

COVID-19 pandemi kısıtlamaları, bireylere çalışma hayatlarıyla ilişkilerini yeniden düşünme, yaşam önceliklerini gözden geçirme ve değerlerini yeniden tanımlama fırsatı sunmuştur. Uzaktan çalışmanın getirdiği seyahat süresinin ortadan kalkması ve evde geçirilen zamanın artması, birçok kişinin pandemi öncesinde ne kadar tükenmiş durumda olduğunu fark etmesine yol açmıştır. Bu süreçte bireyler, “çalışmak için yaşamak değil, yaşamak için çalışmak” gerektiğini yeniden sorgulamaya başlamışlardır. Ayrıca, çalışanların çoğu, örgütlerine beklentilerin ötesinde katkı sağladıklarını, ancak bunun karşılığında asgari düzeyde dışsal ödül aldıklarını (ikramiye, terfi, övgü vb.) fark etmişlerdir¹⁴. Pandeminin etkisiyle çalışma hayatında yaşanan değişimle tekrar gündeme¹⁵ gelen sessiz istifa¹⁶, eski bir kavramdır. Sessiz istifa¹⁷, öz itibarıyla çalışanların yapmakla görevli oldukları işleri sadece gerektiği kadar yapmaları anlamına gelmektedir. Çalışanlar asgari düzeyde iş görmekle, işle ilgili yeni sorumluluk almaktan kaçınmakta ve en az çabayla çalışmaya devam etmektedirler. İfayla yükümlü oldukları işi kurallarına uygun yerine getirmekle birlikte işi yavaşlatma, işe ilginin azalması, kapasitesinden daha düşük performans gösterme gibi davranışları dışı vurmak suretiyle çalışmaktadırlar. Yani fiilen işte çalışmaya devam ederken içsel bir işten ayrılış söze konudur.

Sessiz istifa olgusu, dar kapsamda, bir çalışanın iş sözleşmesine uygun bir şekilde kendisinden beklenen işi yaptığı, işinde asgari düzeyde çalışarak bundan ötesine geçmediği -ne daha fazla ne daha

¹³ Ayrıca bkz. Ayan, s.310 vd..

¹⁴ Serenko, s.33.

¹⁵ Sessiz istifanın yeniden ortaya çıkışına ilişkin farklı haberlerden birisine göre, 2021 yılında Çin’de teknoloji sektöründe çalışan 25 yaşında bir kişinin fazla çalışma saatlerinden dolayı hayatını kaybetmesi sonucunda (Haber için bkz. <https://www.theguardian.com/world/2022/feb/09/claims-that-overwork-killed-china-tech-worker-reignites-996-debate> (ET: 01.03.2024) sessiz istifa kavramı sosyal medyada gündeme gelmiştir.

¹⁶ Bir görüşe göre, sessiz istifa kavramı, ekonomist Mark Boldger tarafından, 2009 yılında yapılmış olan Texas A&M Ekonomi Sempozyumu’nda, ortaya atıldığı için yeni değildir. Ancak pandemi sonrasında yaygınlığı artmış, büyük istifanın başlamasından bir yıl sonra, 2022 yılında popüler hale gelmiş. Formica, Sandro/ Sfodera, Fabiola. “The Great Resignation and Quiet Quitting Paradigm Shifts: An Overview of Current Situation and Future Research Directions.” *Journal of Hospitality Marketing & Management*, C.31, S.8, 2022, s.900.

¹⁷ Sessiz istifa, İngilizce “Quiet Quitting”, Almanca “Stille Kündigung” olarak ifade edilmektedir. Almanya’da, sessiz istifa kavramından önce içsel olarak işten ayrılışı yani iç fesih olarak ifade eden “Innere Kündigung” kavramı kullanılmıştır. İçsel fesih ile sessiz istifanın farklı kavramlar olduğu hususunda bkz. Kanning, Uwe P. “Quiet Quitting ist keine innere Kündigung.” 14.03.2023, https://www.haufe.de/personal/hr-management/das-wahre-definition-von-quiet-quitting_80_574924.html, (ET: 27.12.2023).

az- durumu ifade eder¹⁸. Çalışanlar bilinçli olarak girdikleri bu süreç içerisinde, işlerini ifaya devam etmekle birlikte kademeli olarak işe katılımlarını azaltma veya işten geri çekilme davranışlarında bulunabilirler. Sessiz istifa sürecindeki çalışanın, işe ve işyerine bağlılığında azalma ve sorumlulukları yerine getirmesinde kopuş yaşama ihtimali yüksektir. İşe ve işyerine karşı ilgisizlik, işin niteliği ve niceliğinde etkisizleşme, verimliliğin düşmesine neden olabilir.

İşin asgari gerekliliklerinin yerine getirildiği çalışma, günümüz çalışma hayatının genç nesilleri olan özellikle Z kuşağı arasında yaygın bir çalışma biçimidir. Z kuşağı çalışanları için iş-yaşam dengesi öncelikli olduğundan tükenene kadar çalışmak yerine esnek çalışmak, özel yaşama iş yaşamından daha çok önem vermek gibi hususlar ön planda yer almaktadır. İş, yaşamın en önemli unsuru olmayıp iyi bir ücret veya terfi fırsatları, iyi bir iş-yaşam dengesi kadar önemli görülmemektedir. Hatta bu kuşak, iş seçerken bile kariyerden çok, işin ve işverenin kendi değerleriyle uyuşup uyuşmadığı ve işin eğlenceli olup olmadığı sorularına odaklanmaktadır. Çalışmak için yaşamak değil, yaşamak için çalışmak mottosuyla hareket etmektedirler¹⁹. Sessiz istifaya yönelten davranışlar; çalışanların dışsal motivasyon eksikliğinden, işlerinden kaynaklanan psikolojik maliyetlerden ve çatışmalardan beslenmektedir²⁰.

Sessiz istifa kavramıyla ilişkili çeşitli terimler bulunmaktadır²¹. Bunlar, çalışanın örgütün normal işleyişini bilinçli biçimde aksatmak amacıyla gerçekleştirdiği eylemler olarak ifade edilmektedir. Buna karşın, sessiz istifa davranışı gösteren çalışanlar, işverenlerine kasten zarar verme niyeti taşımazlar. Söz konusu kavramlar, sessiz istifa olgusunun ardındaki düşüncelerin tamamen yeni olmadığını; aksine, onlarca yıl öncesine uzanan bir tarihsel ve düşünsel arka plana sahip olduğunu göstermektedir²².

Uzun zaman önce ortaya çıkmış²³ bir kavram olan sessiz istifanın Alman yönetim literatüründe kullanılan²⁴ “içsel fesih/istifa” kavramının bir uzantısı olduğu söylenebilir. İçsel

¹⁸ Scheyett, Anna. “Quiet Quitting.” *Social Work*, C.8, S. 1, January 2023, s. 5; Klein, Niklas. “Trendthema ‘Quiet Hiring’ – eine Einordnung in den arbeitsrechtlichen Kontext” *ArbRAktuell*, S. 13-14, 2023, s.329.

¹⁹ Rilke, Mandy. “Phänomen „Quiet Quitting“ Wie steht’s um deine Motivation?”, <https://www.stepstone.de/magazin/artikel/quiet-quitting> (ET: 01.03.2024).

²⁰ Serenko, s.33.

²¹ Bazı kavramlar sessiz istifadan belirgin biçimde ayrılırken, bazılarıyla benzerlikler bulunmakla birlikte yine de tam bir özdeşlik söz konusu değildir. Bu kapsamda, sessiz istifayla en çok örtüşen kavramlar “kurallı çalışma” (work-to-rule), “kötü niyetli itaat /bağlılık” (malicious compliance/obedience) ve “sabotaj” (sabotage) olarak sayılabilir. Yazar ayrıca, “işte kalarak bırakma” (quitting in place), “bırak ama kal” (quit and stay), “bağını koparma” (checking out), “bırakıp kalan” (quit, but stayed) ve “yumuşak istifa” (soft quitting) gibi kavramların, sessiz istifa ile büyük ölçüde benzediğini; ama bu terimlerin akademik literatürde yerleşik ve açık biçimde tanımlanmadığını ve kavramsal sınır çizmenin güç olduğunu ifade etmektedir. Serenko, s.32-33. Diğer kavramlarla karşılaştırma yapan tablo için bkz, aynı yazar, s.32.

²² Serenko, s.32-33.

²³ Günümüzde, esasen iş hukukuna yabancı olmayan çalışma davranışlarını ve durumları tanımlamak amacıyla yeni kavramların ortaya çıktığı görülmektedir. Ancak bu kavramlar, içerik olarak bilinen olguları yeniden adlandırmaktadır. Fuhlrott/Schäffer, s.579. Kanaatimizce, yeni olarak ortaya atılan bu kavramlar, aslında çalışma hayatında uzun süredir var olan olgulardır. Yeniden isimlendirilmek suretiyle kavramsal yenilenmenin sanki tamamen yeni bir olguymuş izlenimi yaratmaya çalıştığı söylenebilir.

²⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Scheibner Nicole/ Hapkemeyer Julia. “Innere Kündigung als Thema in der Organisationsentwicklung.” *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, C.20, S.4, 2013, s.462. vd. Nachbagauer, Andreas/Riedl, Gabriela. “Innere Kündigung.” *Zeitschrift Führung und Organisation*, N.1, 1999, s.10 vd.

fesih/istifa terimi ilk kez 1982 yılında Höhn tarafından kullanılmıştır²⁵. Höhn, kendi kendine emeklilik olarak da isimlendirdiği içsel feshin/istifanın, çalışan tarafından içsel olarak gerçekleştirilen bir erken emeklilik planı olduğunu ifade etmektedir²⁶. İçsel işten ayrılış, çalışanın bilinçli olarak gerekli kararları almaması, işe ilgisinin azalması, bütün bunların sonunda mesleki görevlerine ilişkin istekleri reddetmesidir. Diğer taraftan, çalışanın iş ilişkisi devam etmektedir. Ancak çalışan, yapabileceği işin en azını gerçekleştirmekte, kabul edilebilir düzeyde pasif davranışlar göstermekte, işe olan ilgisini kaybetmekte, işyerinin amaç ve hedeflerinden uzaklaşmaktadır²⁷. Başka bir deyişle kişi, kendisinden beklenen mesleki görevlerini gerçekleştirmekten uzaklaşmış ve kişinin işe olan bağlılığı asgari düzeye inmiştir²⁸. Bu doğrultuda, en kısa ve hızlı sürede emekli olacakmış gibi davranan çalışanın işyeriyle bağının kopma noktasına geldiği söylenebilir.

İçsel istifa/fesih kavramını resmi olarak tanımlayan Elsik; içsel istifanın/feshin, açıkça yapılan feshin aksine iş ilişkisini sona erdirmediğini, çalışanların asgari olarak iş gördüklerini ve yasal olarak uygulanabilir asgari yaptırımları aşan seviyede görevlerini gerçekleştirmediklerini ifade etmektedir²⁹. İç feshin bir psikolojik fesih olduğunu belirtenlere göre³⁰, iş ilişkileri resmi yasal sözleşmelerin yanı sıra, aynı zamanda psikolojik sözleşmelerle³¹ de düzenlenmektedir. Nitekim, iş sözleşmesinin imzalanmasıyla, her iki tarafın da birbirlerine açıklamadıkları bazı beklentilerini içeren psikolojik bir sözleşme de oluşturulmaktadır. Tarafların beklentilerinin karşılanmaması psikolojik sözleşmenin ihlali anlamına geleceğinden, bir iç istifa ile sonuçlanabilir³². Meşru yapılan feshin aksine, içsel fesih yani psikolojik fesih, işçi ve işverenin oluşturdukları yazılı sözleşmede açıkça belirtilemeyen, ancak

²⁵ Jehle, Peter/Schmitz, Edgar. “Innere Kündigung und vorzeitige Pensionierung von Lehrpersonen.” *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf: Modelle, Befunde, Interventionen*, Ed. Martin Rothland, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2007, s.161. 1982 tarihli “Frankfurter Allgemeine” adlı (Frankfurter Allgemeine Zeitung) gazetesinin internet sitesindeki arşivinden 16 Ocak 1982 tarihli sayıya ulaşılamadığından link verilememiştir)

²⁶ Höhn, Reinhard. *Die innere Kündigung in der öffentlichen Verwaltung, Ursachen-Folgen-Gegenmaßnahmen*. Josef Moll Verlag Stuttgart, 1989, s.6.

²⁷ Höhn, Reinhard. *Die innere Kündigung im Unternehmen - Ursachen, Folgen, Gegenmaßnahmen*, Bad Harzburg. Verlag für Wissenschaft, Wirtschaft und Technik, 1983, s.17; aktaran Tatlı, Murat. *Etik İklimin İşe Angaje Olma ve Sessiz İstifa Üzerindeki Etkisinde Politik Becerilerin Rolü: Kamu Çalışanları Örneği*, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Nevşehir 2023, s.38.

²⁸ Schmitz/Voreck, s. 30f.

²⁹ Elsik, Wolfgang. “Innere Kündigung.” *Vahlens Großes Wirtschaftslexikon*, Eds. Dichtl, E./ Issing, O. , Bd. 2, München, 1994, s. 993, aktaran, Jehle/Schmitz, s.160. İçsel istifanın beş aşaması vardır. Bunlar; hayal kırıklığı (çalışan başarısızlıklar nedeniyle memnuniyetsizlik hisseder veya işverenin yönetiminden memnun değildir. Ayrıca, genellikle performansla ilgili konularda aşırı baskı veya kötü bir çalışma ortamı gibi nedenler vardır), performansın sınırlı olması (kişisel inisiyatif azalır ve iş yükü minimuma indirilir), istifa (gerçek anlamda işten ayrılma olmayıp çalışanın geri çekilmesi ve sadece sözleşmeye ve hukuki kurallara uygun performans göstermesi söz konusudur), tam motivasyonsuzluk (çalışan pasif-agresif bir şekilde protesto etmeye başlar ve motivasyonu dibe vurur), işyerinden ayrılma (son adım ya iş değişikliği ya da istifadır) . <https://tietalent.com/de/blog/96/stille-kuendigung-was-ist-quiet-quitting-und-wie-kann-man-sie-verhindern> (ET: 01.03.2024).

³⁰ Jehle/Schmitz, s.161.

³¹ Psikolojik sözleşme, iş sözleşmesinden çok farklı ve içinde binlerce öge içeren, iş ilişkisinin taraflarının iş sürecinde birbirlerine vermeyi ve birbirlerinden almayı bekledikleri, kişinin ve içinde bulunduğu organizasyonun arasında, sözleşme ifade edilmeyen ve kapalı, psikolojik yönü bulunan bir anlaşmadır. Kotter, John Paul. “The Psychological Contract: Managing the Joining-up Process.” *California Management Review*, C.15, S.3, 1973, s.92, 97-98. Ayrıca bkz. Rousseau, Denise M. “Psychological and Implied Contracts in Organizations.” *Employee Rights and Responsibilities*, C. 2, 1989, s130 vd.

³² Schmitz/Voreck, s.30f.

psikolojik iş sözleşmesinde sadece gayri resmi olarak yer alan görevlerin reddini ifade eder. Bu kapsamdaki görevler ve yükümlülükler; bağlılık, inisiyatif alma, adanmışlık ve sadakat gibi hususları içermektedir³³. Çalışanın işvereniyle arasındaki psikolojik sözleşme, içsel fesihle sona ermektedir.

İçerik olarak içsel istifa ve sessiz istifanın benzer ve farklı yönleri bulunmaktadır. İçsel istifada çalışan, başka bir yerde çalışmak ve işinden ayrılmak istemektedir. Ancak daha iyi bir alternatifi bulunmadığından çalışmaya devam etmekte, günlük işlerinde zorlanmakta, işine karşı memnuniyetsiz hissetmektedir. Sessiz istifa sürecindeki çalışanların çok büyük bir kısmı işten ayrılmak istememekte veya istifa etmeye çalışmamaktadır. Esas olarak, çalışanlar bakımından işlerinden mutlu olup olmamaları önemli değildir. Nitekim onlar, işlerini vazgeçilmez görmemektedir. Sessiz istifa sürecindeki çalışanlar, iş sözleşmelerine uygun bir şekilde görevlerini ifa etmekte, onlardan beklenenden ve gerekenden ne daha az ne de daha çok çalışmaktadırlar³⁴. İçsel istifada, çalışanlar zihinsel olarak işlerinden vazgeçmiş bir halde, pasif-agresif bir şekilde işlerini gereksiz görmekte, gerçekten istifa etmeye hazır olarak gizli bir çatışma içerisinde beklemektedirler. Çalışanlar, işi yavaşlatma, düşük performans sergileme, işe ilgisiz davranma gibi davranışlar sergilemektedir³⁵. Sessiz istifada ise çalışanlar gerçekten işten ayrılmak istememekte, sadece önceliklerini farklı şekilde belirlemektedirler. Bu kapsamda, iyi bir iş-yaşam dengesini sağlamak için aile ve arkadaşlarla geçirilecek zamana öncelik vermeyi tercih ederler. İşe daha çok emek harcamak, işyerinde fazla çalışmak ikincildir. Her iki durumda da asgari düzeyde iş yapan çalışanların, işverenlerine olan bağlılıkları ve görevlerini tam anlamıyla yerine getirip getirmediikleri sorgulanabilir. Performans seviyelerinin doğru bir şekilde ölçülmesi durumun tespiti bakımından önemlidir.

Sessiz istifa, genellikle iki farklı yönden değerlendirilmektedir. İlk olarak, işçinin, tamamen sözleşmeye uygun biçimde ve kendini yıpratmadan işini ifa ettiği ve düzenli olarak fazla çalışma yapmadan çalıştığı belirtilmektedir. Buna göre sessiz istifa, işçinin, işin sürdürülmesi için asgari düzeyde performans göstermesi, yani iş tanımında yer alan görevleri—ne eksik ne fazla—yerine getirmesi anlamına gelmektedir³⁶. Sessiz istifayı örgüte karşı bir tür intikam davranışı olarak tanımlayan görüşe göre, bu durum, çalışanların örgütün kendilerinden beklediği tüm işleri yerine getirmenin makul olmayan ölçüde talepkâr olduğu ve taleplere direnmenin uygun olduğu yönündeki bilişsel inançlarıyla ilişkilidir³⁷. Diğer görüşe göre, sessiz istifada işçi görev tanımına harfiyen uyararak yani kurallara uygun çalışmakla birlikte düşük performansla çalıştığı için iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini ihlal etmektedir. Söz konusu davranışlar için kullanılan sessiz istifa veya içsel istifa gibi kavramları uygun görmeyen görüş, işçilerin davranışlarını ve çalışmalarını görev tanımına harfiyen uyma yani “aşırı kurallı çalışma” olarak nitelendirmektedir. Bu durum, işçilerin çalıştıkları günlerde, tam olarak çalışma saatinin başlangıcında işlerine başlamaları, kendilerine verilen iş

³³ Jehle/Schmitz, s.161, 162.

³⁴ Kanning, Uwe P. “Quiet Quitting ist keine innere Kündigung.” 14.03.2023, https://www.haufe.de/personal/hr-management/das-wahre-definition-von-quiet-quitting_80_574924.html, (ET: 27.12.2023).

³⁵ Jehle/ Schmitz, s.160.

³⁶ Hamouche, Salima/ Koritos, Christos/Papastathopoulos, Avraam. “Quiet quitting: relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality.” *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, C.35, S.12, 2023, s.4298.

³⁷ Pearce, Katie. “What is ‘Quiet Quitting’?.”, 2002, <https://hub.jhu.edu/2022/09/12/ what-is-quiet-quitting/>, (ET: 05.11.2024).

görevlerini titizlikle yerine getirmeleri çalışma saatinin sonunda işyerinden tam zamanında ayrılmaları, açıkça talimat verilmediği ve zorunlu olmadığı sürece normal çalışma süresi dışında ek görev üstlenmemeleri şeklinde somutlaşmaktadır. İşçiler sadece iş sözleşmelerindeki yükümlülükleri yerine getirecek kadar çalıştıklarından sözleşmedeki usule uygun asgari bir performans söz konusudur³⁸.

Sessiz istifa sürecindeki işçinin yükümlülüklerine aykırı bir şekilde çalıştığını belirlemek kolay değildir. Nitekim sessiz istifa davranışında bulunan işçinin, mutlaka düşük performans göstereceği söylenemez. Sessiz istifa kavramıyla düşük performans kavramı arasında benzerliklerin yanı sıra farklılıklar da vardır. İşçiler, sessiz istifa ettiklerinde, sözleşmeye uygun biçimde işlerini gerçekleştirmekte, zorunlu olmadığı sürece sözleşme kapsamı dışındaki ek görevleri üstlenmemekte veya fazladan çaba göstermemektedirler. Yani olması gerektiği kadar performans sergilemektedirler. Performans düşüklüğünde ise işçilerin kişisel nedenlerinin yanı sıra, kendi kontrol alanında bulunan davranışsal nedenler de olası bir iş yükümlülüğü ihlali yani kusur teşkil edebilecek davranışsal bir yükümlülük ihlali olarak değerlendirilebilir³⁹. Öyleyse sessiz istifa halinde işçi hem çalışma yetisine hem de iradesine sahiptir. İş görme borcunu fiilen görev tanımıyla sınırlı bir şekilde yerine getirmekte; ancak kendisine açıkça talimat verilmedikçe yeni görevler üstlenmemektedir.

Mevcut bir iş ilişkisinde, işçi belirli bir süre boyunca ifayla yükümlü olduğu işi eksiksiz biçimde yerine getirmeye devam ederken, aynı zamanda daha yavaş bir biçimde çalışma tarzı benimserse, çalışma yoğunluğunu düşürürse veya işin kalitesinde bir azalma ortaya çıkarsa, bu durumda iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerin ihlali söz konusu olabilir. Burada işverene de sorumluluk düşmektedir. İşveren, yönetim hakkını kullanarak, gerekirse beklenen iş performansını daha somut biçimde tanımlamalı ve çalışanlardan ne tür bir performans beklendiğini açıkça ortaya koymalıdır. Belirtmek gerekir ki burada subjektif performans ölçütü geçerlidir. İşçiden beklenen, sözleşme içeriğine uygun, kişisel yetenek ve kapasitesini makul ölçüde kullanarak görevini ifası olmalıdır⁴⁰. Öyleyse işçiden beklenen yapması gerekeni, elinden gelen en iyi biçimde yapmasıdır. İşçinin edim yükümlülüğü, bireysel performans kapasitesi temelinde değerlendirilmelidir. İşçi, kendi performans düzeyini keyfi biçimde belirleyemeyeceği gibi işveren de işçiden benzer nitelikteki diğer işçilerden de makul olarak beklenebilecek performansı beklemelidir.

Sessiz istifa davranışı gösteren işçiler, esasen kurallı bir çalışma anlayışıyla bilinçli olarak hareket ederek iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmektedirler. Bununla birlikte süreç içerisinde, işlerini aşırı bir özenle ve titizlikle gerçekleştirmeleri potansiyel bir yükümlülük ihlaline dönüşebilir. İş sözleşmesinin ifasında belirleyici olan işçinin bireysel yetenek ve kapasitesidir. Bu bağlamda, işçinin bilinçli biçimde performansını sınırlama davranışı, işverenin ondan makul beklentisini karşılayamayacağı bir noktaya gelebilir. Böylece işveren, sessiz istifa eden işçiyi aynı işyerindeki benzer konumda çalışanlarla kıyaslayarak veya işçinin önceki dönemlerdeki çalışmasını karşılaştırarak değerlendirme yapabilir. Bunun sonucunda işçiye davranışının gerektirdiği yaptırımları uygulayabilir. Ancak işçinin ortalamanın altında performans göstermesi, her zaman

³⁸ Fuhlrott, /Schäffer, s.579.

³⁹ Fuhlrott, /Schäffer, s.580.

⁴⁰ Fuhlrott, /Schäffer, s.580.

kişisel kapasitesini tam olarak kullanmadığı anlamına gelmez. Bu nedenle işveren, işçinin performansındaki eksiklikleri somut olarak ortaya koymalıdır⁴¹.

İşçilerin performanslarını ortalama ölçütler üzerinden değerlendirmek kolay değildir. Nitekim sessiz istifa eden işçi ifayla yükümlü olduğu işi yerine getirmeye devam etmektedir. İşçinin bilinçli olarak kişisel performansını sınırladığı iddiası, düşük performanslı işçilerin iş sözleşmesinin feshinde olduğu gibi ispat edilmesi zor bir durumdur. Bütün bunlara göre işçinin sessiz istifa davranışı bireysel ve bilinçli niteliktedir. İşçi, iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini tam olarak yerine getirdiği sürece, işverenin yapabilecekleri sınırlıdır. Özellikle işçi, görev tanımı kapsamındaki yükümlülüklerini eksiksiz yerine getiriyor, ancak kendi inisiyatifiyle fazla mesai yapmıyor, ek görevler üstlenmiyorsa, iş ilişkisinden kaynaklı bir yaptırım nedeni oluşturmaz. Yani işverenin sözleşmeyi feshi veya uyarı, kınama gibi disiplin yaptırımını uygulaması söz konusu olamayacaktır.

II. TOPLU EYLEM HAKKI VE SINIRLARI

A. Genel Olarak

Toplu halde belli bir amaca yönelik olarak gerçekleşen hareket veya davranışlardan oluşan toplu eylemler, sadece iş hukuku kapsamındaki işçileri değil bütün bağımlı çalışanları içine alan fiillerdir. Toplu eylem, çalışanların, belirli konulardaki isteklerine ilişkin hususların gereğinin yapılmasını veya tepkilerini göstermek için topluca ve geçici olarak sözleşmede öngörülen yükümlülüklerini tam olarak yerine getirmekten imtina etmelerini ifade eder. Toplu eylemlerin hukukten korunabilmesi ise toplu eylem hakkı sayesinde gerçekleşir. Böylece çalışanın eylemi, sözleşmeye aykırı olarak nitelendirilmez ve iş ilişkisi devam eder⁴². Toplu eylem hakkının işçilerin en etkili ve progresif gücünü oluşturmaları, dünya genelinde süregelen ekonomik, siyasi ve sosyal krizler sürecinde en çok ihlal edilen ve göz ardı edilen işçi hakkı haline gelmesine yol açmıştır. Bu hakkın etkin bir biçimde korunması ve kullanılabilmesi büyük önem taşımaktadır⁴³. Esasen toplu iş hukuku kavramı olan toplu eylem kavramı, bireysel iş hukuku ilkeleriyle karşılıklı etkileşim içindedir. Temel bir insan hakkı olan ve uluslararası insan hakları hukukunda korunan⁴⁴ toplu eylem

⁴¹ Alman hukukunda, bu tür uyuşmazlıklar sonucu ortaya çıkan çelişkili durumlarda, “aşamalı/kademeli açıklama ve ispat yükü” (abgestufte Darlegungs- und Beweislast) gereğince çözümleme yoluna gidilmektedir. (BAG, *FD-ArbR* 2008, 251345, Fuhlrott, /Schäffer, s.581). Örneğin işveren, ilgili işçinin performansının benzer konumdaki diğer çalışanların gerisinde kaldığını ileri sürebilir. Ardından, işçinin, kişisel kapasitesini tam olarak kullandığını ileri sürmesi gerekir. İşçi, performansındaki düşüklüğü açıklamak için işyeri koşullarına veya yaş, hastalık gibi performansı etkileyen bireysel etmenlere dayanabilir. Ancak işçi bu yönde tutarlı ve inandırıcı bir savunma ortaya koyamazsa, işverenin ileri sürdüğü olgular Medeni Usul Kanunu’nun (ZPO) 138/III maddesi uyarınca kabul edilmiş sayılır. Bu durumda, işçinin kişisel kapasitesini tam olarak kullanmadığı varsayılır (BAG, *a.a.O.*).

⁴² Oğuzman, M. Kemal. *Hukuki Yönden Grev ve Lokavt*. Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1964, s. 14; Narmanlıoğlu, Ünal. *Grev*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi, Ankara, 1990, s.9.

⁴³ Uncular, Selen. “The Right to Collective Actions Under European Law and Turkish Law: What Kind of Present and Future?” *European Labour Law Journal*, C. 9, S.2, 2018, s.144.

⁴⁴ Özveri, Murat. “Barışçıl Toplu Eylem Hakkı.” *Sosyal Politika İktisat Yazıları*, Prof. Dr. Seyhan Erdoğan’a Armağan, Ed.Benli, Hasan Tahsin/ Hacısalihoğlu, Elif/ Kutlu, Denizcan/ Savul, Güven, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları, Ankara 2020, s.262; Tuncay, A.Can. “Karar İncelemesi.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.3, S. 42, 2014, s. 279; Engin, E Murat. “Sendikal Hak ve Özgürlüklere İlişkin AİHS Hükümleri, AİHM Kararları ve Türk Hukuku.” *İş Hukukunda Güncel Sorunlar- 5*, Eds. Güzel, Ali/ Ugan Çatalkaya, Deniz/ Heper, Hande, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2015, s.152.

hakkı, demokratik toplumun temel değerleri arasında yer alır⁴⁵. Toplu eylem hakkı, işçilerin ekonomik, sosyal ve çalışma koşullarını korumak ve geliştirmek amacıyla⁴⁶ ve bunları olumsuz etkileyen karar ve uygulamalara karşı toplu ve haklı taleplerinin karşılık bulması için başvurdukları bir direnme hakkını ifade etmektedir⁴⁷.

Toplu eylem hakkı, ifade özgürlüğü⁴⁸ kapsamında temel bir insan hakkı olarak grev hakkını ve grev dışında kalan barışçıl amaçlı⁴⁹ eylemleri de içine alan bir üst kavramdır⁵⁰. İş mücadelesi aracı⁵¹ olan toplu eylem hakkı, işçilerin ifade özgürlüğünü kolektif kullanmalarının iş hukukuna yansımalarıdır⁵². İşçiler, ekonomik ve sosyal çıkarlarını toplu eylemler aracılığıyla savunmaktadırlar⁵³. Yani işçiler, toplu eylem hakkına başvurarak; ortak ekonomik, sosyal hak ve menfaatleriyle çalışma koşullarını korumayı, geliştirmeyi ve menfaat uyumsuzluklarına ilişkin sorunları gidermeyi

⁴⁵ Kaya, Pir Ali / Güler, Ceyhan. “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı.” *Sosyal Siyaset Konferansları*, S. 68, 2015, s. 108.

⁴⁶ Alpagut, Gülsevil. “Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları – Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri.” *İÜHFMD, Özel Sayı: Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, C. II, C. LXXIV*, 2016, s.863-864; Kılıçoğlu, Mustafa. “Toplu Eylem ve Grev Hakkının Uluslararası Hukuk Penceresinden Değerlendirilmesi.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.4, S. 67, 2020, s.2407.

⁴⁷ Kaya/Güler, s.106. Ayrıca bkz. Öktem Songu, Sezgi. *Anayasa Mahkemesinin Bireysel Başvuru Kararlarında Sendika Hakkı*. Beta Yayıncılık, İstanbul 2020, s.301.

⁴⁸ Öktem Songu, Sezgi. “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları.” *DEÜHFD*, C. 15, Özel Sayı: Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, 2013, s.609-650.

⁴⁹ Özveri, Toplu Eylem, s.250-264; Alpagut, s.863.

⁵⁰ Güzel, Ali. “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi.” *Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013*, MESS, İstanbul 2015, s.422; Alpagut, s.863-864; Gülmez, Mesut. *Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara 1996, s. 207; Kaya/Güler, s.106; Doğan, Sevil. “Toplu Eylem Hakkı ve Siyasi Grev Bağlamında Bir Yargıtay Kararı İncelemesi.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 1, S. 40, 2014, s.314; Tuncay, Aziz Can / Savaş Kutsal, Burcu /Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. *Toplu İş Hukuku*. 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2025, s.518; Gülmez, Mesut. ““Toplu Eylem Hakkına Dahil Protesto Grevleri Yasa Dışı Grev Değildir”, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararı, Karar Eleştirisi.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.43, 2014, s.240, 249; Birben, Erhan. “Yargı Kararları Işığında Toplu Eylem Hakkı Bakımından Ölçülülük Denetimi.” *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II* içinde, Editörler: Doğan Yenisey, Kübra / Ergüneş Emrağ, Seda, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, s.8; Dulay Yangın, Dilek. *İş Mücadelesine Hakim Olan İlkeler, Karşılaştırmalı Bir İnceleme*. On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s.165; Eyrenci, Öner. “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2017 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi.” *Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s.415; Özveri, Murat, “Yasaklarla Şekillenmiş Endüstri İlişkileri Sistemi ve 2015 Metal İşçileri Direnişi.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.2, S.49, 2016, s.718; Ugan Çatalkaya, Deniz. *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*. Beta Yayınevi, İstanbul, 2019, s.409; Kılıçoğlu, s.2409.

⁵¹ Kılıçoğlu, s.2407. Bkz. Ekonomi, Münir. “Türk İş Hukukunda İş Mücadelesinin Türleri ve Hukuka Uygunluğu.” *İş Hukuku Dergisi*, C.1, S.1, Ocak-Mart 1991, s.486.

⁵² Engin, E. Murat. “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk ve Türk Anayasa Hukuku Anayasa m. 90 Son Cümle Hükmü ve Toplu Eylemler Üzerine.” *SGD*, 2015, C. 5, S. 2, s. 22, 28; Ugan Çatalkaya, Deniz. “Demokratik ve Barışçıl Toplu Eylem Hakkının Kullanılması İş Sözleşmesini Fesih Nedeni Olabilir mi Sorusuna Yanıt Arayışı: Yargıtayın Zorlu Görevi.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.3, S.78, 2023, s. 2071; Kaya / Güler, s. 106-107,112; Uçar, Ali/İkinci, Ahmet. “Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Türk Hukukunda Toplu Eylem Hakkı: Kapsam ve Sınırlarına İlişkin Bir İnceleme.” *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 1, 2020, s.3339; Sur, Melda. *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. 11. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2024, s. 442; Tuncay, s.281; Ugan Çatalkaya, s.2075.

⁵³ Kaya / Güler, s. 107.

amaçlarlar⁵⁴. Belirtmek gerekir ki, işverenlerin iş mücadelesi aracı olarak kabul edilen lokavt⁵⁵ da toplu eylem kavramının içinde yer alır.

Toplu eylemler; hükümetler, sendikalar veya işverenler üzerinde baskı yaratılması amacıyla⁵⁶, en yaygın şekli olan grev haricinde, iş bırakma, işin yavaşlatılması, kurallı çalışma, oturma eylemi⁵⁷, verimin düşürülmesi, boykot, işyeri işgali, fazla çalışmayı reddetme gibi değişik biçimlerde görülebilir⁵⁸. Görüldüğü üzere, toplu eylem sadece grevi değil grev dışı birçok farklı eylemi de içeren oldukça geniş kapsamlı eylemler bütünüdür.

Toplu eylemler hukuka uygun olabilecekleri gibi hukuka aykırı da ortaya çıkabilirler. Toplu eylemlerin hukuka uygunluğu o ülkedeki iç hukuk kurallarına göre belirleneceğinden⁵⁹, uygulama bakımından farklılıklar olması olağandır. Belirtelim ki, bireysel hakların geliştirilmesi ve ilerletilmesini amaçlayan toplu eylem özgürlükleri, kişilerin bireysel kullanmaları sonucu ortaya çıkmaktadır. İfade özgürlüğünün en etkili araçları arasında yer alan toplu eylem özgürlükleri, demokrasinin de vazgeçilmez bir unsurudur⁶⁰.

İfade özgürlüğünün kolektif görünümü olan toplu eylem hakkının bir sendikal ve örgütlenme hakkı olan grevle arasında her türlü nitelik bakımından eşit olduğu söylenemez. Doktrinde haklı olarak belirtildiği üzere⁶¹, kanuni grevle ilgili işverene önceden haber verilmesi, son çare, arabuluculuk gibi kurallar toplu eyleme uygulanabilecek nitelikte değildir. Ancak, bazı durumlarda işçilerin toplu eylem yapmaları bireysel eylem olarak nitelendirilebilir. Bu hal, işçilerin iş görme borcuna aykırı davranışları olarak değerlendirilerek iş sözleşmeleri feshedilebilir. Öyleyse işçilerin, mesleki amaçlarla toplu eylem yaptıklarını işverenlerine bildirmeleri, sözleşmelerinin sona ermesini önlemek için gereklidir⁶². Özellikle birkaç işçinin bireysel eylemleri ile başlayan ve daha sonra işçilerin bir araya gelmek suretiyle toplu nitelik kazanan eylemlerini işverene haber vermeleri söz konusu eylemlerin toplu eylem niteliği kazanması bakımından önemlidir. Toplu eylem hakkı ifade özgürlüğünün kolektif yansıması⁶³ olarak toplu nitelikte olup bireysel olarak kullanılamaz.

İşçinin, sosyal ve ekonomik menfaatlerini ilgilendiren konulardaki düşüncelerini, taleplerini tek başına, serbestçe ifade edebilmesinin güçlüğü karşısında örgütlenmek, sendikal özgürlüklerden faydalanmak oldukça önemlidir. İşçilerin taleplerini iletebilmesinin en etkili yolu temel bir insan hakkı olan toplu eylem hakkıdır. Her hakta olabileceği gibi toplu eylem hakkının kullanımı da diğer

⁵⁴ Alpagut, s.863; Birben, s.8; Öztürk, Berna. “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.4, S.51, 2016, s.1822.

⁵⁵ Tuncay / Savaş Kutsal /Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.519.

⁵⁶ Gülmez, s. 207.

⁵⁷ Barnard, Catherine. *EU Employment Law*. Fourth Edition, Oxford University Press, United Kingdom 2012, s.718

⁵⁸ Gülmez, s. 207; Dulay Yangın, s.165; Doğan, s.314; Saygıner, Büşra Cansu. *Uluslararası Sözleşmeler ve Yargı Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Toplu Eylem Hakkı*. Adalet Yayınevi, Ankara, 2021, s.30; Öktem Songu, s.302.

⁵⁹ Öztürk, s.1794.

⁶⁰ Kaboğlu, İbrahim.Ö. *Özgürlükler Hukuku*. 4. Baskı, Afa Yayınları, İstanbul, 1999, s. 194.

⁶¹ Engin, AİHS, s.152.

⁶² Manav Özdemir, Eda. *Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmesine Etkisi*. Turhan Kitabevi, Ankara, 2016, s.121.

⁶³ Engin, AİHS, s.152; Öktem Songu, s.327; Kaya/Güler, s.107; Ugan Çatalkaya, s.2079.

menfaatlerle çatışabilir ve birtakım sınırlamalara tabi olabilir⁶⁴. İleride açıklayacağımız üzere, toplu eylem hangi amaçla yapılırsa yapılsın mutlaka meşru bir amaca dayanmalı ve barışçıl niteliğini korumalıdır⁶⁵.

B. Uluslararası Mevzuatta Toplu Eylem Hakkı

1. Genel Olarak

Toplu eylem hakkının meşruiyeti uluslararası hukuka dayanmaktadır⁶⁶. Uluslararası belgelerin ve sözleşmelerin bazılarında, grev hakkı ve toplu eylem hakkı ifadelerine yer verilmekle birlikte bunlara ilişkin açık bir tanımlama yapılmamıştır. Grev ve toplu eylem hakkına uluslararası normların bazılarında yer verilmese ve açıkça söz edilmese de bu normlar denetim organlarınca demokratik bir toplumun gereği bir insan hakkı olarak kabul edilmiştir⁶⁷. Toplu eylem hakkının uluslararası dayanakları, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Konseyi Avrupa Sosyal Şartı, ILO Sözleşmeleri, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi ve ILO Denetim Organlarının kararları olarak sayılabilir.

Toplu eylem hakkı, günümüzde dünya genelinde devam eden ekonomik, siyasi ve sosyal krizler ortamında en çok ihlal edilen ve göz ardı edilen insan haklarından biri hâline gelmiştir. Dolayısıyla, toplu eylem hakkının etkin şekilde korunmasını ve kullanılmasını sağlamak amacıyla esaslı çözümler oluşturmak ve uygulamak acil ve zorunludur⁶⁸.

2. Birleşmiş Milletler Belgeleri

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde⁶⁹, dünyada ilk kez, herkes için geçerli temel ve sosyal haklara yer verilmiştir. Bildirge, uluslararası bir anlaşma niteliğinde olmadığından hukuken bağlayıcı değildir⁷⁰. Bildirge'de, grev dahil farklı eylem çeşitlerini içeren toplu eylem hakkına yer verilmemiştir. Ancak grev ve toplum eylem haklarının temelini oluşturan ifade özgürlüğü (m.19), örgütlenme özgürlüğü (m.20) ve sendika kurma veya sendikaya üye olma (m.23) hakkına ilişkin düzenlenmeler bulunmaktadır. Her ne kadar Bildirge 'de grev ve toplu eylem hakkı açıkça düzenlenmese de dolaylı bir dayanak niteliğindedir⁷¹.

İnsan haklarını uluslararası düzeyde koruma sorumluluğunu üstlenen ve aynı tarihte kabul edilmiş olan, insanın kişiliğine bağlı klasik hakları düzenleyen Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi⁷² ile sosyal hakları düzenleyen Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal

⁶⁴ Ugan Çatalkaya, s.2071.

⁶⁵ Kaya/Güler, s.117.

⁶⁶ Özveri, Toplu Eylem, s.262.

⁶⁷ Ugan Çatalkaya, s.2076.

⁶⁸ Uncular, s.145.

⁶⁹ Bildirgenin tam metni için bkz. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>, (ET: 01.11.2024). Türkiye, Bildirgeyi 1949 yılında kabul etmişti. Bkz. RG. 27.05.1949-7217.

⁷⁰ Bkz. Gemalmaz, Semih. *Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş*. 5. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.5 vd..

⁷¹ Bkz. Ezer, Burcu. *Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar*. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.77.

⁷² Sözleşmenin tam metni için bkz. https://treaties.un.org/doc/treaties/1976/03/19760323%2006-17%20am/ch_iv_04.pdf,

ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi⁷³ ikiz sözleşmeler olarak adlandırılır. BM Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nde grev ve toplu eylem hakkı açıkça düzenlenmemiştir. Sözleşme 'de, ifade özgürlüğü (m.19), toplanma özgürlüğü (m.21) ve örgütlenme özgürlüğü (m.22) düzenlenmiş⁷⁴ ve bu hakların ancak demokratik bir toplumda gerekli olduğu halde hukuka uygun bir biçimde sınırlanabileceği açıklığa kavuşturulmuştur. Güvence altına alınan haklara mutlak bir koruma sağlanmamaktadır. Nitekim devletler, birtakım sınırlamalar getirebilecektir. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme, sendikal haklar ve grev hakkına yer vermiştir. Sendika ve grev hakkı, Sözleşme'nin 8. maddesinin 1. fıkrasında açıkça herkese tanınmıştır⁷⁵. Grev hakkının⁷⁶ açıkça tanındığı maddede, özellikle sendika özgürlüğünün kolektif yönüne vurgu yapılmıştır⁷⁷. İfade özgürlüğü ile barışçıl toplanma ve gösteri yürüyüşü hakkı, Sözleşmede yer almamaktadır. Sözleşmede, Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nde olduğu gibi ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesine atıf yapılarak (m.8/3), iki sözleşmeye de taraf olan devletler bu sözleşmenin hükümlerine dayanarak 87 Sayılı Sözleşme ile üstlendikleri yükümlülükleri yerine getirmekten kaçınamayacaklar ve Sözleşme' de yer alan güvencelere aykırı düzenlemeler yapamayacaklardır⁷⁸. Sözleşmenin denetim organının yaptırım gücü olmadığından, bağlayıcı olmayan tavsiye niteliğinde kararlar verilebilir⁷⁹.

3. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve Denetim Organları Kararları

Sendika özgürlüğünün gerçekleştirilebilmesi amacıyla ILO tarafından kabul edilen Sözleşmeler, 87, 98 ve 151 sayılı Sözleşmelerdir. Anılan sözleşmelerde, toplu eylem hakkı açıkça düzenlenmemekle birlikte denetim organlarınca temel dayanak olarak kabul edilmektedir⁸⁰.

(ET: 01.11.2024). Türkiye, Sözleşmeyi 2000 yılında imzalamış, 2003 yılında 3 beyan ve 1 çekinceyle onaylamıştır. Bkz. RG. 18.06.2003-25142, RG.21.07.2003-25175.

⁷³ Sözleşmenin tam metni için bkz. https://treaties.un.org/pages/viewdetails.aspx?src=treaty&mtsg_no=iv-3&chapter=4, (ET: 01.11.2024). Türkiye, Sözleşmeyi 2000 yılında imzalamış, 2003 yılında onaylamıştır. Bkz. RG. 11.08.2003-25196.

⁷⁴ Maddede düzenlenmiş olan sendika hakkı, demek kurma hakkı kapsamında ele alınmıştır. Sur, Melda. *İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler*. DEÜHF Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, İzmir, 1995, s. 26. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 Sayılı Örgütlenme Özgürlüğü Sözleşmesi'nde sendika hakkı daha ayrıntılı bir biçimde düzenlenerek hukuksal güvenceye alındığından, bu Sözleşmeyle aralarında çelişki olması durumunda 87 sayılı Sözleşmeye üstünlük tanınacaktır (m.22/3). Gülmez, Mesut. *Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu*. Belediye İş Yayınları, Ankara, 2005, s. 129.

⁷⁵ Sözleşme'nin 8. maddesine göre: "1. Bu Sözleşme 'ye Taraf Devletler aşağıdaki hakları güvence altına almakla yükümlüdürler: (a) Herkesin, ekonomik ve sosyal çıkarlarını geliştirmesi ve koruması için sendika kurma ve yalnızca ilgili örgütün kurallarına bağlı olarak dilediği sendikaya girme hakkı. Bu hakkın kullanılmasına, yasalarda belirtilen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ve kamu düzeni menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir sınırlama getirilemez; (b) Sendikaların ulusal federasyonlar ya da konfederasyonlar kurma hakkı ve konfederasyonların uluslararası sendikal örgütler kurma ya da bunlara katılma hakkı; (c) Sendikaların, yasalarda belirtilen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ve kamu düzeni menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir sınırlama olmaksızın özgürce faaliyette bulunma hakkı;(d) Her ülkenin yasalarına uygun olarak kullanılmak kaydıyla, grev hakkı."

⁷⁶ Sözleşme aynı zamanda taraf devletlere grev hakkı konusunda sınırlama getirebilme imkânı tanımaktadır (m. 8/2).

⁷⁷ Sur, Uluslararası, s. 27; Gülmez, Uyum, s.113.

⁷⁸ Gülmez, Uyum, s.115; Sur, Uluslararası, s. 27.

⁷⁹ Dulay Yangın, s.196; Ezer, s.79.

⁸⁰ Alpogut, s.856.

87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi'nde⁸¹ grev ve toplum eylem hakkı kavramlarına yer verilmemekle⁸² birlikte örgütlenme özgürlüğü düzenlenmiştir. Toplu eylemlere dayanak olan hükümler, 3. ve 10. maddede yer almaktadır⁸³. Örgütlerin etkinlikte bulunabilmesi ve kamu makamlarının bu hakkı engelleyecek müdahaleden kaçınması 3. maddede ele alınmıştır. Kamu makamlarınca Sözleşmeyle öngörülen güvencelere zarar verecek şekilde yasalar uygulanamayacaktır. Sözleşmenin 10. maddesinde, örgüt kavramı geniş kapsamlı bir şekilde, çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet ve bu çıkarları savunma amacını güden her türlü kuruluş olarak ifade edilmiştir.

98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi⁸⁴, toplu pazarlık kavramına yer verilen ve 87 sayılı Sözleşmenin tamamlayıcısı ve geliştiricisidir. Sözleşme'de, toplu eylem ve grev hakkı kavramlarından ve farklı eylem türlerinden bahsedilmemektedir⁸⁵. Sendikal örgütlenmeyi ve toplu pazarlığı güvence altına alacak önlemlere yer verilmiştir.

151 Sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkı ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşme⁸⁶, kamu kuruluşlarında çalışan herkes için geçerli olup içerik bakımından 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerin tamamlayıcısıdır. Sözleşme 'de, toplu eylem ve grev hakkı, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi kavramları yer almamaktadır.

Grev başta olmak üzere toplu eylem hakkı ve kapsamının ILO belgelerinde açıkça düzenlenmemiş olması bir eksiklik değildir. Örgüt'ün denetim organları Sözleşmelerin çeşitli hükümleri yorumlamak suretiyle, özellikle grev hakkını ILO mevzuatına dahil etmiştir⁸⁷. Bununla birlikte ILO sözleşmeleri ve denetim organları kararlarında toplu eylem ifadesi yer almamaktadır. Ancak grev dışında farklı eylem çeşitlerinin de grev kavramı altında ele alındığı ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile Avrupa Sosyal Haklar Komitesi tarafından kullanılan toplu eylem hakkı ile büyük ölçüde uyumaktadır⁸⁸. Uluslararası Çalışma Konferansı, Yönetim Organı, Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi'nin faaliyetlerine bakıldığında, işçilerin grev hakkına sahip olduğunu ilişkin açık bir ifade bulunmamaktadır⁸⁹.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün denetim organlarından birisi olan ve ILO İdare Konseyi'ne yapılan şikayetleri 87 ve 98 sayılı sözleşmeler çerçevesinde inceleyerek karara bağlayan Sendika

⁸¹ Bkz. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087, (ET: 01.11.2024). Türkiye, Sözleşmeyi 1992 yılında kabul etmiştir. Bkz. RG.25.02.1993-21507.

⁸² Bellace, Janice R.. "The ILO and The Right to Strike." *International Labour Review*, C.153, S.1, 2014, s.31.

⁸³ Kılıçoğlu, s.2412-2413.

⁸⁴Bkz. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C098, (ET: 01.11.2024). Türkiye, Sözleşmeyi 1951 yılında kabul etmiştir. Bkz. RG.14.08.1951-7884.

⁸⁵ Gülmez, Uyum, s.143; Kılıçoğlu, s. 2413.

⁸⁶ Bkz. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296 Erişim Tarihi: 01.11.2024. Türkiye, Sözleşmeyi 1992 yılında kabul etmiştir. RG. 25.02.1993-21507.

⁸⁷ Sur, Toplu, s. 421.

⁸⁸ Alpagut, s.856.

⁸⁹ Bellace, s.31.

Özgürlüğü Komitesi⁹⁰, greve ilişkin ilk kararını, Jamaika’da Hükümetin sendika toplantılarını yasaklamasına neden olan grevle ilgili bir davada vermiştir. Kararda, grev hakkı ve sendika toplantıları düzenleme hakkının sendikal hakların temel unsurları olduğu belirtilmiştir. Komite, grev hakkının işçilerin temel hakkı olduğunu; ancak sınırsız bir hak olmadığını vurgulamış⁹¹ ve çalışanlar ve örgütlendikleri sendikaların ekonomik ve sosyal sorunlara ilişkin olumsuzlukları daha geniş bir şekilde ortaya koyabileceklerini benimsemiştir⁹². Başka bir deyişle, grev niteliği taşıyan toplu işçi eylemlerinin hepsi sendika özgürlüğü kapsamında sayılmamakta, hangi çeşit grevlerin sendika özgürlüğü niteliğinde olduğu veya olmadığı Komite tarafından değerlendirilmektedir⁹³. Komite, çalışanların grev hakkının yalnızca toplu pazarlık sürecinde yapılan grevlerle sınırlanamayacağını kabul etmektedir. Çalışanların sendika özgürlüğü çerçevesinde sahip oldukları grev hakkı, mesleki menfaatlerini olumsuz etkileyen ekonomik ve sosyal politikalara karşı koyabilmeyi de içermektedir⁹⁴. Dolayısıyla, işin tümüyle bırakılması haricinde kalan bazı eylemler de grev hakkının kullanılması kapsamında değerlendirilmektedir⁹⁵. Bu doğrultuda, tipik bir iş bırakma eylemi olmayan işyeri işgali, iş yavaşlatma, aşırı kurallı/çok özenli çalışma, oturma grevleri dahil bazı toplu eylemler, barışçıl bir şekilde yürütülmeleri kaydıyla, Komite tarafından toplu eylem kapsamında kabul edilmiştir. Anılan türde eylemler ancak barışçıl olma niteliğini kaybettiği takdirde sınırlanabilirler⁹⁶. Sendika Özgürlüğü Komitesinin grev hakkı ile ilgili yorumları, diğer ILO denetim organlarının da kabul edilmiş ve ILO Yönetim Konseyi ve Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından onaylanmıştır⁹⁷.

Belirtelim ki SÖK, şikâyet konularını değerlendirirken, şikâyet edilen ülkenin 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri onaylayıp onaylamadığına veya bazı maddelerine çekince koyarak onayladığına bakmaksızın inceleme yapmaktadır. Bir ülkenin üye olmak için ILO’ya başvurması, o ülkenin ILO ana Sözleşmesindeki bütün ilke ve esasları kabul ettiği anlamına gelir. ILO’nun bütün kuruluş belgelerinde sendika özgürlüğü ve örgütlenme hakkı yer aldığından, şikâyet konusunun incelenmesi aşamasında ilgili ülkenin söz konusu sözleşmeleri onaylayıp onaylamadığı fark yaratmaz. Ayrıca,

⁹⁰ SÖK hakkında genel kanı bu organın sendika özgürlüğü kavramına işlerlik kazandırdığı şeklindedir. Kutal, Metin Orhan. “ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi’nin Grev Hakkına İlişkin Önemli Bazı Kararları.” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2019, S.77, s.7; Sur, Melda. “Uluslararası Normlar ve 6356 sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri.” *DEÜHFD*, Özel Sayı Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, C. 15, 2013, s.258.

⁹¹ Bellace, s. 47-48.

⁹² Gülmez, Mesut. *Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları Oluşumu ve Uygulanması 1919-2014*, C.1. 2. Baskı, Hatiboğlu Yayınevi, Ankara, 2014, s.346-347.

⁹³ Kutal, s.9-10.

⁹⁴ BIT:144. cas.758,766,769,779,780, Kutal, s.10.

⁹⁵ Ugan Çatalkaya, s.2077. BIT, 2018: 148, parag. 784.

⁹⁶ Gernigon, Bernard/ Odero, Alberto/Guido, Horacio. *ILO Principles Concerning the Right to Strike*. Second Edition, International Labour Office, Geneva, 2000, <https://www.ilo.org/media/310941/download>, (ET: 01.11.2024), s. 12. Grev hakkının ulusal mevzuatla güvence altına alındığı durumlarda, ortaya çıkan sorulardan birisi, işçilerin eylemlerinin hukuk açısından grev sayılıp sayılmayacağıdır. Herhangi bir işin, ne kadar kısa süreli ve sınırlı olursa olsun, durdurulması genellikle grev olarak kabul edilmektedir. Ancak işin tamamen durdurulmadığı, bunun yerine işin yavaşlatıldığı (*go-slow strike*) ya da iş kurallarına harfiyen uyulduğu (*work-to-rule*) durumlarda, bunun grev olarak değerlendirilmesi daha güçtür. Bu tür eylemler de çoğu zaman tam bir iş bırakma kadar felç edici olabilmektedir. Bu konuda ulusal hukuk ve uygulamaların büyük farklılıklar gösterdiğini kaydeden Komite, grev türlerine ilişkin kısıtlamaların yalnızca eylemin barışçıl niteliğini yitirmesi halinde haklı görülebileceği kanaatindedir. Ayrıca bkz. Ceylan, Ömer. “Sendika Özgürlüğü Komitesi Kararlarında Grev Hakkı.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.4, S.75, 2022, s.2759; Gülmez, Ulusalüstü, s.347.

⁹⁷ Hepple, Bob, “The Right to Strike in an International Context.” *Canadian Labour and Employment Law Journal*, C. 15, S. 3, 2009, s.137-138.

bütün üyelerin sendika hakkına saygılı olması gerektiğinden, şikâyet edilen ülkenin gelişmişlik düzeyi SÖK tarafından, kural olarak, dikkate alınmaz⁹⁸.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün denetim organlarından birisi olan Uzmanlar Komitesi, 87 sayılı Sözleşme'nin uygulanmasına ilişkin yorumlarında, grevlerle ilgili konuları bir paragrafta doğrudan ele almıştır. Komite ilk kez, işçilerin mesleki menfaatlerini savunmak için grev yapma hakkına sahip olduklarını ve grev yasaklarının olduğu yerlerde hükümetlerin işçilerin menfaatlerini tam olarak koruyacak güvenceler geliştirmeleri gerektiği şeklinde anladığını belirtmiştir⁹⁹.

Grev ve toplum eylem hakkı kavramlarının ILO belgelerinde açıkça yer almaması bir eksiklik değildir. ILO'nun denetim organları olan Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi, 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerin grev hakkını içerdiğini kabul etmiştir. Grev hakkının gelişimi daha çok somut olaylar üzerine verilen kararlara istinaden bir içtihat hukuku ortaya çıkarmıştır¹⁰⁰. Böylece grev hakkına ilişkin ILO hukuku vaka bazında oluşturulmuştur¹⁰¹. Toplu eylem kavramı ise ILO Sözleşmelerinde ve denetim organlarının kararlarında açıkça yer almamış, grev ve grev dışında uygulanan atipik eylem çeşitleri korunmak suretiyle yani işin tümüyle bırakılması haricindeki toplu eylem türleri grev kavramının içinde açıklanmıştır¹⁰². Her ne kadar kararlarda toplu eylem ifadesi kullanılmıyorsa da Komitenin tanımladığı şekliyle hakkın içeriğinin, kullanım şekillerinin ve sınırlarının, toplu eylem hakkına karşılık geldiği anlaşılmaktadır. ILO'nun organlarının kullandığı grev kavramı, hukukumuzdaki yasal düzenlemeler çerçevesinde, hem toplu pazarlık aşamasında başvurulabilen grevi hem de ifade özgürlüğünün uzantısı niteliğindeki topluca kullanılması şeklinde somutlaşan toplu eylemi içermektedir¹⁰³. Öyleyse, grevin ve grev dışındaki diğer toplu eylemlerin kesinlikle ve şartsız bir şekilde önceden yasaklanması, sendikal özgürlüklerin ihlali olarak nitelendirilebilir. Bu nedenle her somut olayda, ortaya çıkan eylemlerin barışçıl özellikler taşıyıp taşıyamaması ve hangi amaçla yapıldığı değerlendirilerek meşruluğuna karar verilmesi gerekecektir.

4. Avrupa Birliği Düzenlemeleri

Toplu eylem kavramı, ilk defa Avrupa Sosyal Şartı'nda açıkça yer almış ve sonra Avrupa Birliği Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nda, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda açıkça ifade edilmiştir. Söz konusu Sözleşmelerin hiçbirisinde toplu eylem kavramı tanımlanmamıştır¹⁰⁴. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nın¹⁰⁵, 13.maddesine göre, çıkar çatışması durumunda, grev hakkını da kapsayan toplu eyleme

⁹⁸ Kutal, s.8.

⁹⁹ Bellace, s.30, 49.

¹⁰⁰ Bellace, s.48.

¹⁰¹ Hodges-Aeberhard, Jane/Odero de Dios, Alberto. "Principles of the Committee on Freedom of Association Concerning Strikes." *International Labour Review*, C. 126, S. 5, September-October 1987, s. 543-556, naklen Bellace, s.48.

¹⁰² Alpagut, s.856; Dulay Yangın, s.169; Ceylan, s.2762.

¹⁰³ Ugan Çatalkaya, s.2077-2078.

¹⁰⁴ Saygıner, s.30.

¹⁰⁵ Şartın tam metni için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/community-charter-of-fundamental-social-rights-of-workers.html>, (ET: 02. 11.2024). Şart, sosyal hakları bir katalog halinde sayan ve Avrupa Topluluklarını bu haklarla yükümlü kılan önemli bir belge olup bağlayıcı özellikte değildir.

başvurma hakkı, ulusal düzenlemelerden ve toplu sözleşmelerden doğan yükümlülöklere tabi olmak kaydıyla kullanılabilir.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda¹⁰⁶ sosyal hakların kişi hakları ve siyasal haklardan bir farkı olmayacağı yani temel hakların bölünmezliği ilkesi benimsenmiştir¹⁰⁷. Şartı'n "Dayanışma" başlıklı 4. Bölümünde sosyal haklar toplam oniki madde (m.27-38) olarak yer almaktadır. Bazı sosyal haklar ise diğer bölümlerde düzenlenmiştir. Toplu görüşme (pazarlık) ve eylem hakkı başlıklı 28. maddede, grev ve toplu eylem kavramlarına açıkça yer verilmiştir¹⁰⁸. Hükme göre, "İşçiler, işverenler ya da bunların ilgili örgütleri, Topluluk hukuku ile ulusal hukuk ve uygulamalarla uyumlu olarak, uygun düzeylerde müzakerelerde bulunma ve toplu sözleşmeler akdetme hakkına; çıkarların ihtilafı halinde, çıkarlarını savunmak/korunmak amacıyla, grev dâhil olmak üzere toplu eylem yapma hakkına sahiptir."

Temel hakları güvence altına alarak etkin bir şekilde korumayı amaçlayan Şartı'n¹⁰⁹ güvence altına alınmış hakların kapsamına ilişkin 52. maddesine¹¹⁰ göre, "bu Şart ile tanınan hak ve özgürlüklerin kullanılmasına yönelik her türlü sınırlama, kanunla öngörölmeli ve bu hak ve özgürlüklerin özüne saygı gösterilmelidir. Orantılılık ilkesine tabi olarak, sınırlamalar yalnızca Birlik tarafından tanınan kamu yararı amaçlarını gerçekten karşılamak veya başkalarının hak ve özgürlüklerini koruma ihtiyacını karşılamak için gerekli olduklarında yapılabilir". Buna göre, ancak kanunla yapılabilecek kısıtlamalarda, hak ve özgürlüklerin özü korunmalı ve yapılacak kısıtlamalarda ölçölölük ilkesine uyulmalıdır. Ayrıca Şart'ta, İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme (AİHS) ile güvence altına alınan haklarla örtüşen haklar söz konusu olduğunda, sözü edilen hakların anlamı ve kapsamı AİHS'de öngörölenle aynı olacaktır. Birlik hukukunun daha geniş koruma sağlamasına engel olunamaz.

¹⁰⁶ Şartın tam metni için bkz. Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000) OJ C 364/1 https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf, (ET: 02.11.2024). Temel Haklar Şartı, 7-8 Aralık 2000 tarihinde Nice Zirvesi'nde onaylanmıştır. Daha sonra onun halefi olan Lizbon Antlaşması, ona hukuki bağlayıcılık kazandırmıştır. Şart'ın bu yeni versiyonu daha sonra, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (2007, OJ C 303/1) olarak yeniden yayımlanmıştır. 1 Aralık 2009'da Lizbon Antlaşması'nın onaylanmasıyla yasal olarak bağlayıcı hale gelen Şart, daha da geliştirilmiştir. Hinarejos, Alicia. "Laval and Viking: The Right to Collective Action versus EU Fundamental Freedoms." *Human Rights Law Review*, C. 8, S. 4, 2008, s.723.

¹⁰⁷ Şart ile ilgili ayrıca bkz. Metin, Yüksel. "Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı." *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C.57, S.4, 2002, s.35 vd.

¹⁰⁸ Doktrinde, 28. maddenin sosyal niteliğinin tartışmalı konular yarattığı belirtilmektedir. Şart'ın önsözünde "haklar, özgürlükler ve ilkeler" ifadelerine yer verilmiştir. Ancak hangi hükümlerin hangi kategoriye ait olduğunu belirtmemiştir. Şart'ın 28. maddesindeki toplu eylem hakkının ilke veya hak olarak iki anlamda yorumlanabileceği değerlendirilmektedir. İlk olarak, toplu eylem hakkı tam olarak bir haktır ve yargı tarafından verilen kararlarda da bu hakka temel hak olarak atıfta bulunulmaktadır. Meęerki bu hak ulusal hukukta tanındığı ölçüde ve çerçevede uygulansın. Diğer olasılık ise, 28. maddenin bir ilke olarak kabul edilmesidir ve yargı, bu hükmü uygulayan (ve böylece yorumlayan) ulusal kuralları uyguladığı için onu kullanabilecektir. Yazar tarafından bu olasılık daha az makul görünmektedir. Nitekim bazı devletlerde toplu eylem hakkını AB hukukunun uygulama çerçevesinde düzenlenmemiştir. Birlik hukukunun uygulanması, AB hukuku kapsamı içinde davranmakla değer yönünden birbirine eşit değerlendirilmelidir. Dolayısıyla, belgenin farklı bölümlerinde geğen aynı ifadenin farklı şekilde yorumlanmasına için haklı bir gerekçe yoktur. Hinarejos, s.723, 725-726.

¹⁰⁹ Metin, s.46.

¹¹⁰ Şart'ın 52. maddesi kapsamında, grev ve toplu eylem hakkına ilişkin kısıtlamanın ölçölölü bir şekilde yapılması, sınırlamada -kanunla da yapılsa- özgürlüklerin özüne dokunulamaması ve sınırlamanın amacının keyfi olamaması ve koruma ihtiyacını karşılamaya yönelik olması gerektiği belirtilmiştir. Kılıçoğlu, s.2415.

Avrupa Birliği hukukunda grev hakkı, AB Temel Haklar Şartı'nın 28. maddesi kapsamında korunmakla birlikte Avrupa Birliğinin İşleyişi Hakkında Antlaşma¹¹¹ 153(5). maddesi (son hali m. 169) grev hakkını AB düzeyinde uyumlaştırma dışında tuttuğu için, AB mevzuatında yer almamıştır. Grev hakkı, AB hukukuna Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın içtihatları aracılığıyla, AB'nin serbest dolaşım kuralları bağlamında girmiştir. Bu durum ise, ABAD'ın grev hakkını işletmelerin serbest dolaşımına bir kısıtlama olarak değerlendireceği ve söz konusu kısıtlamaların orantılılık açısından her somut olay özelinde incelenmesi gerektiği anlamına gelmektedir¹¹².

Avrupa Birliği yargı organı olan Avrupa Birliği Adalet Divanı'nda görülen davalardan Viking ve Laval kararlarında, ABAD'ın, toplu eylem ve grev hakkına ilişkin görüşleri açıklanmıştır. Viking davasında ABAD, içtihatlarında ilk kez grev hakkının AB hukukunda korunan temel bir hak olduğunu kabul etmiştir. Ancak Mahkeme, grev hakkının kullanılmasına katı koşullar¹¹³ getirmiştir. Bunun hukuka uygun sayılabilmesi için toplu eylemin meşru bir amaç taşıması, üstün kamu yararı gerekçesiyle (işçilerin korunması) haklılaştırılması, ulaşılmak istenen amaca uygun olması ve amaca ulaşmak için gerekli olanın ötesine geçmemesi yani orantılı¹¹⁴ olması gerekmektedir. Mahkeme, toplu eylemin sendikaların çıkarlarını korumanın yollarından birisi olduğunu; ancak bunun haricinde yollar da olduğunu belirtmektedir. Grevin gerekli kabul edilebilmesi¹¹⁵ için işverenle anlaşmaya varmak amacıyla, öncelikle daha az kısıtlayıcı yolların (müzakere, arabuluculuk, uzlaştırma gibi) tüketilmesi ve daha sonra grevin gerçekleştirilmesi aranmaktadır. Laval davasında, toplu eylemde bulunma hakkı, Birlik hukukunun genel ilkelerinin ayrılmaz bir parçası olan temel bir hak olarak ifade edilmiştir. Olayın gerçekleştiği ilgili ülkede, toplu iş sözleşmelerinin evrensel uygulanabilirliğine ilişkin yasal olarak uygulanabilir ulusal hükümler bulunmadığı, hükümlerin yeterince açık ve

¹¹¹ Antlaşmanın tam metninin konsolide versiyonu için bkz. Consolidated Versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union, OJ 2016/C 202/47, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b49701aa75ed71a1.0006.01/DOC_3&format=PDF, (ET: 05.08.2025). Bu antlaşma, Avrupa Topluluğu'nu kuran antlaşma yani Roma Antlaşması'dır. Antlaşmanın başlığı, Lizbon'la birlikte Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma olarak değiştirilmiştir.

¹¹² Velyvte, Vilija. "The Right to Strike in the European Union after Accession to the European Convention on Human Rights: Identifying Conflict and Achieving Coherence." *Human Rights Law Review*, C.15, S.1, 2015, s.80.

¹¹³ ABAD içtihatları, AB hukukunda serbest dolaşım kuralları ile toplu işçi hakları arasında, daha genel bir ifadeyle Birliğin ekonomik ve sosyal değerleri arasında açık bir hiyerarşi bulunduğunu ortaya koymaktadır. Mahkemenin grev hakkının ekonomik özgürlüklerle çatıştığı durumlarda grev hakkının kullanımına katı koşullar getirmesi söz edilen hiyerarşinin bir sonucudur. Velyvte, s.82.

¹¹⁴ Grev hakkının orantılı olarak kullanılması gerektiğine ve özellikle bu hakkın, Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın 56. maddesi (eski TEC madde 49) kapsamındaki hizmet sunma özgürlüğü hakkını ihlal edebileceği durumlarda haklı gerekçeye tabi olduğuna da hükmetmiştir.

¹¹⁵ AB hukukuna göre bir grev eyleminin hukuka uygun kabul edilmesi için bazı şartların yerine getirilmesi gerekmektedir. İlk olarak grevle ciddi risk altında bulunan çalışma koşullarının korunması amaçlanmalıdır. İkinci olarak, söz konusu çalışma koşulları, ilgili durumlarda, AB serbest dolaşım kurallarını uygulayan AB direktifleri uyarınca belirlenmelidir (Velyvte, s.82). Sendikaların grev eylemine başvurabilmesi için öncelikle işvereni ikna edebilecek aşırılık içermeyen yolları tüketmesi gerekmektedir. Grev, son çare olarak gerçekleşmişse geniş anlamda orantılı sayılabilir. Ancak bu eylem, dar anlamda orantılılık testine de uymalıdır. Yani grev eylemi sonucunda işverene yüklenen mali külfet, ulaşılmak istenen amaca (çalışma koşullarının korunması amacı) kıyasla aşırı olmamalıdır. İnsan hakları perspektifinden yapılan değerlendirilmelerde de aynı sonuca ulaşılabilir. Esasen grev eylemini sınırlayan bir ihtiyati tedbir, ilke olarak hukuka aykırıdır. Bununla birlikte işverenin ekonomik özgürlüğünün korunması gereği söz konusu tedbir orantılı bulunabilir. Dolayısıyla, maliyete-fayda analizi bakımından grev eylemleri çoğu zaman orantısız kabul edilecektir (Barnard, Catherine. "A Proportionate Response to Proportionality in the Field of Collective Action." *European Law Review*, C. 37, S.2, 2012, s.124-125).

erişilebilir olmadığı ve ortaya çıkan belirsizlikler nedeniyle blokaj eylemi şeklinde gerçekleşen toplu eylem, uygun ve gerekli olarak gerekçelendirilememiştir. Ayrıca ABAD, Commission ve Germany davasında, toplu iş haklarına ilişkin içtihadında, ilk kez, söz konusu sosyal ve ekonomik çıkarlar arasında adil bir denge kurulmasının önemini vurgulamıştır¹¹⁶.

5. Avrupa Konseyi Belgeleri

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi tarafından, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde ayrıntılı olarak düzenlenmeyen ekonomik, sosyal ve kültürel haklara ilişkin eksikliği gidermek amacıyla 1961 yılında kabul edilmiştir¹¹⁷. 1996 yılında, Şart'ın koruduğu hakların ve kapsamlarının genişletilmesi ve denetim organlarının işleyişini güçlü duruma getirmek için yenilenerek Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı imzalanmıştır¹¹⁸. Avrupa Sosyal Şartı, grev dahil diğer eylem çeşitlerini de içerecek bir şekilde toplu eylem hakkını açıkça tanıyan ilk uluslararası sözleşmedir¹¹⁹. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının yanında grevi de içeren toplu eylem hakkını açıkça ifade ederek koruma altına alan Şart'ın 6. maddesinin 4. fıkrasına göre; "Akit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla; menfaat uyuşmazlığı durumlarında işçilerin ve işverenlerin, daha önce yapılmış olan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle tabi olmak koşuluyla, grev hakkı dahil toplu eylem hakkını taahhüt eder ve tanır."¹²⁰ Hükme göre, öncelikle, taraf devletler toplu pazarlık hakkının etkin kullanılabilmesi amacıyla uyuşmazlıkların çözümü için işçiler ve işverenler arasında barışçıl çözüm yollarının teşviğiyle yükümlüdürler. Bu kapsamda, menfaat uyuşmazlıkları söz konusu olduğunda, grev de dahil olmak üzere toplu eylem hakkının tanınmasıyla güvence oluşturulmuştur.

Avrupa Sosyal Şartı'nda, grevi de kapsayan toplum eylem hakkı üst bir kavram olarak kabul edildiğinden, grev dışında kalan blokaj (blockades) iş yavaşlatma (go-slows), boykot (boycotts), kurallı çalışma (working to rule), işyeri işgali (işyerinde protesto gösterisi, picketing) gibi atipik eylem çeşitleri de toplu eylem hakkı kapsamında değerlendirilebilecektir¹²¹. İşçi ve işverenler arasında ortak menfaatlerin uzlaştırılması amacıyla gerçekleştirilen eylemler, toplu sözleşme imzalama sürecinde ortaya çıkmaya bile -örneğin toplu işçi çıkarma uygulamasında toplu işçi çıkarmaları önlemek veya işten çıkarılan işçilerin yeniden işe alınmasını sağlamak amacıyla- Şart'ın ilgili hükmü kapsamında korunacaktır¹²². Nitekim Avrupa Sosyal Haklar Komitesine göre, menfaat uyuşmazlığı yeni bir toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında veya mevcut bir toplu iş

¹¹⁶ Velyvyte, s.80-83. Ayrıca bkz. Hinarejos, s.714 vd.

¹¹⁷ Şartın tam metni için bkz. <https://rm.coe.int/168006b642>, (ET: 02. 11.2024). Türkiye Şartı 1989 yılında onaylamıştır. RG.07.08.1989-14434.

¹¹⁸ Şartın tam metni için bkz. <https://rm.coe.int/168007cf93>, (ET: 02. 11.2024). Türkiye Şartı 2006 yılında onaylamıştır. RG. 09.04.2007-26488. AİHM, Türkiye'ye ilişkin kararlarında, Şart'ın Türkiye tarafından kabul edilmeyen ilgili hükümlerini uygulamıştır. Alpagut, s.859.

¹¹⁹ Clauwaert, Stefan. "The right to collective action (including strike) from the perspective of the European Social Charter of the Council of Europe." *European Review of Labour and Research*, C.3, S.22, 2016, s.406; Kılıçoğlu, s.2410.

¹²⁰ İlgili hüküm, Avrupa Sosyal Şartı'ndan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na değişikliğe uğramaksızın aynen aktarılmıştır. Tuncay / Savaş Kutsal /Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.519.

¹²¹ Evju, Stein. "The Right to Collective Action Under the European Social Charter." *European Labour Law Journal*, C.2, S. 3, 2011, s. 203; Alpagut, s.857.

¹²² Evju, s.210-211.

sözleşmesinin yürürlük sürecinde ortaya çıkabilir¹²³.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, temel hak ve özgürlüklerin uluslararası güvenceye kavuşturulmasını amaçlamaktadır¹²⁴. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin toplu eylem hakkı bakımından önemli iki maddesi bulunmaktadır. Sözleşme'nin 10. maddesinde ifade özgürlüğü ve 11. maddesinde toplanma ve örgütlenme özgürlükleri düzenlenmiştir. Sözleşme'ni 11. maddesinde, sendika hakkı, bir ilke şeklinde ve dernek kurma hakkının bir parçası olarak düzenlenerek bazı meşru sınırlar getirilebileceği belirtilmiştir. İlgili maddede, toplu pazarlık, grev hakkı ve toplu iş sözleşmesi hakkı gibi kavramlar yer almamaktadır¹²⁵. Toplu eylem ve grev hakkı açıkça düzenlenmemekle birlikte, 11. maddede ifade edilen “menfaatleri korumak amacıyla sendika kurma hakkı”, dar kapsamdaki sendika hakkının yanı sıra, grev, toplu eylem gibi diğer sendikal hakların da hukuksal dayanağını oluşturmaktadır¹²⁶.

Sözleşmenin en önemli özelliklerinden birisi, devletlerin iç hukukunda ayrı bir düzenleme yapılmaksızın doğrudan uygulanabilmesidir¹²⁷. Sözleşmeye taraf olan devletler¹²⁸, kendi yetki alanındaki herkese, ayırım gözetmeksizin Sözleşmedeki hakları tanımakla yükümlüdür¹²⁹. Diğer önemli özellik ise, uluslararası yargısal denetim mekanizması olarak kurulan Avrupa İnsan Hakları Mahkeme'sidir¹³⁰. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'yle bireyler, haklarının devlet tarafından ihlal edilmesi durumunda, devlete karşı AİHM'ye başvurabilme hakkına sahiptir. Sözleşmeyle insan haklarına ilişkin getirilen koruma ikincil niteliktedir¹³¹. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin kararları, taraf devletleri bağladığından yerine getirilmesi zorunludur. Mahkeme, AİHS'yi güncel koşullara göre yorumlayarak içtihatlarına konu edinmektedir¹³². Ayrıca, ILO Sözleşmeleri ve AB hukuku da dahil olmak üzere tüm uluslararası sözleşmeleri ve belgeleri, uluslararası denetim organlarının kararlarını kaynak olarak kullanmakta ve ulus devletlerin iç hukuktaki düzenlemelerini de dahil etmektedir¹³³.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, örgütlenme hakkının esasına ilişkin belirlediği genel ilkelerde; örgütlenme hakkının kurucu unsurlarına ilişkin içtihadının gelişimini, Sözleşme'nin 11.

¹²³ Alpagut, s.858.

¹²⁴ Sözleşmenin tam metni için bkz. https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ENG, ET: 02.11.2024. Türkiye, Sözleşmeyi 1950 yılında imzalamıştır. “İnsan Haklarının ve Ana Hürriyetlerini Koruma Sözleşmesi ve Buna Ek Protokolün Tasdiki Hakkında Kanun”, RG. 19.03.1954-8662.

¹²⁵ Doğan, s.317.

¹²⁶ Gülmez, Mesut. “Sendika Kararına Uyarak Toplu Eyleme Katılma, ‘Disiplin Suçu’ Değil ‘Mazeret’tir Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu Kararı Karar İncelemesi.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 41, 2014, s.199.

¹²⁷ Kalabalık, Halil. *İnsan Hakları Hukuku*. 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s.127-128.

¹²⁸ Türkiye tarafından 22 Ocak 1987’de bireysel başvuru hakkı, 25 Eylül 1989’da ise AİHM’in zorunlu yargı yetkisi kabul edilmiştir. Bkz. RG. 07.09.1989-20295.

¹²⁹ Kalabalık, s.127-128.

¹³⁰ Sur, Toplu, s. 35; Kalabalık, s. 127-130; Gözübüyük, Şeref/Gölcüklü, Feyyaz/ Saygılı, Abdurrahman. *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İnceleme ve Yargılama Yöntemi*. 12. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2019, s.15.

¹³¹ Gözübüyük/ Gölcüklü/Saygılı, s.16.

¹³² García, Jorge Andrés Leyton. “The right to strike as a fundamental human right: Recognition and limitations in international law.” *Revista Chilena de Derecho*, C. 44, S. 3, 2017, s.782-783; Doğan, s.317.

¹³³ Engin, s.19; Kılıçoğlu, s.2415.

maddesinin, sendikanın toplu eylemlerle sendika üyelerinin mesleki menfaatlerini koruma özgürlüğünü güvence altına aldığını, Akit Devletlerin toplu eylemlere, yürütülmesine ve geliştirilmesine hem izin vermesi hem de mümkün kılması gerektiği şeklinde ifade etmiştir¹³⁴. Mahkeme, daha önce vermiş olduğu kararlara da atıfta bulunarak temel ilkeler oluşturmuştur. Böylece, AİHM içtihatlarının, üye devletler bakımından güvenilirliği ortaya koyulmuştur. Mahkeme, esas olarak AİHS doğrultusunda kararlar verdiğiinden Sözleşmeyi normatif hiyerarşide en üst noktaya taşımaktadır¹³⁵. Toplu eylem ve grev hakkı AİHS’de açıkça düzenlenmediğinden, AİHM kararlarında, Sözleşmenin 10 ve 11. maddelerini¹³⁶ yorumlayarak uygulamıştır¹³⁷. Mahkeme, daha sonra, 11. maddede düzenlenen örgütlenme hakkının, 10. maddede yer alan ifade özgürlüğünün kolektif görünüm biçimi olduğunu belirtmiştir. Buna göre, toplu eylem türleri, ifade özgürlüğünün kolektif görünüm biçimi olarak m.11 kapsamında güvenceye alınmıştır¹³⁸. Mahkemenin yaklaşımı, işçilerin ekonomik ve sosyal çıkarlarına ilişkin düşüncelerini açıklamak için başvurabilecekleri toplu eylem hakkını, kanuni ve kanun dışı grev ayırımından öteye taşıyarak, ifade özgürlüğü bakımından değerlendirilmesine imkân yaratmıştır¹³⁹.

Uluslararası insan hakları hukukunun bütünlüğünün ve evrenselliğinin önemini belirten Mahkeme, geliştirici yorum yöntemini kullanmaktadır. Avrupa Konseyine üye olan ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine taraf olan devletlerin her biri, uluslararası insan hakları bütününe ait bir metni onaylamasa da söz konusu metinle bağlıdır. Dolayısıyla, bir devletin insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşme hükümlerine çekince koyması o devleti sorumluluktan kurtarmayacaktır¹⁴⁰. AİHM kararlarında açıkça belirtildiği üzere, işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini ilgilendirdiği ve barışçıl niteliğini koruduğu ölçüde, çalışanların toplu eylem hakkı Sözleşmenin güvencesindedir. İşverenin uygulamasının hukuka aykırı olup olmaması toplu eylemin meşruluğu bakımından önemli değildir. Toplu eylem yani barışçıl toplanma özgürlüğü, ifade özgürlüğünün görünüm biçimidir. Bununla birlikte grev ve toplu eylem hakkı sınırsız ve mutlak bir hak değildir. Demokratik toplumun gerekleriyle sınırlandırılabilmesi mümkündür¹⁴¹. Belirtelim ki, AİHM

¹³⁴ Bkz. Türkiye/Demir -Baykara, § 140 ve atıfta bulunulan kararlar Belçika Polisi Ulusal Sendikası, § 39; İsveç Motor Sürücüler Sendikası, § 40; ve Schmidt ve Dahlström/İsveç, 6 Şubat 1976, § 36, Seri A no. 2, <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22sort%22:%5B%22kdate%20Descending%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-89558%22%5D%7D>, ET: 04.11.2024.

¹³⁵ Kılıçoğlu, s.2415-2416.

¹³⁶ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nde Türkiye aleyhine açılan davalardan, Demir-Baykara (ECtHR, Demir and Baykara v. Turkey, (34503/97) 12 November 2008) ve Enerji Yapı-Yol Sen (ECtHR, Enerji Yapı-Yol Sen v. Turkey, (68959/01) 21 April 2009) davalarında Mahkeme, toplu pazarlık ve grev hakkının sendika özgürlüğünün iki temel hakkı olduğu, iki haktan birine yapılacak bir müdahale AİHS’nin 11.maddesinin ihlali olarak kabul etmiştir. Böylece, AİHS m.11’in toplu sözleşme yapma ve grev haklarını içerdiği Mahkemece benimsenmiştir (Velyvyte, s.74). Ayrıca bkz. Kutlu Mutluer, Merve. “The Effect of the European Court of Human Rights Judgements Changing in Turkish Constitutional Court’s Approach to Collective Actions.” *Italian Labour Law e-Journal*, C.17, S.2, 2024, s.261-263.

¹³⁷ Mantouvalou, Virginia. “Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Approach to Interpretation.” *Human Rights Law Review*, C.13, S. 3, 2013, s 534-536. Yazar, Mahkemenin, bütüncül yaklaşım olarak bilinen yorum yöntemini kullanarak sözleşmenin büyük ölçüde medeni ve siyasi haklardan oluşmasına rağmen, çalışma ve sosyal hakları bu haklara entegre ederek değerlendirdiğini ifade etmektedir.

¹³⁸ Engin, AİHS, s.150-152; Kaya/Güler, s.107; Ugan Çatalkaya, s.2079.

¹³⁹ Ugan Çatalkaya, s.2080.

¹⁴⁰ Kaya/Güler, s.107, 114; Engin, s.19-20.

¹⁴¹ Engin, s.24.

tarafından verilen kararlar Türk hukuku bakımından bağlayıcıdır.

C. Türk Hukukunda Toplu Eylem Hakkı

Türk hukukunda grevi de içeren toplu eylem hakkına ilişkin açıkça bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak toplu eylem hakkı, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler, denetim organları raporları ve AİHM kararları çerçevesinde şekillenerek Yargı kararlarıyla tanınmıştır¹⁴².

1. Anayasal Düzenlemeler

Anayasamızda, sadece grev hakkına yer verilmiş, grevi de kapsayan toplu eylem hakkı anayasal düzeyde açıkça koruma altına alınmamıştır. Anayasa'nın 54. Maddesinde düzenlenen grev hakkı, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde kullanılabilir¹⁴³. Toplu eylem hakkının kullanımına ilişkin anayasal dayanak, Anayasa'nın farklı maddeleri kapsamında kabul edilebilir. Bu doğrultuda, toplu eylem hakkının dayanakları; Anayasa'nın "Cumhuriyet'in nitelikleri" başlıklı 2. maddesindeki Türkiye Cumhuriyeti'nin "sosyal bir hukuk devleti" olduğu düzenlemesi, "Devletin temel amaç ve görevlerinin" düzenlendiği 5. maddesi, "Temel hak ve hürriyetlerin sınırlanması" başlıklı 13. maddesi ve "insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelerin önceliğine" ilişkin düzenlemenin yer verildiği 90. maddesi olarak sayılabilir.

Anayasanın 54. maddesindeki sınırlamaların özellikleri, grev ve toplu eylem hakkının uygulanmasına ilişkin esasların değerlendirilmesi bakımından önemlidir. Anayasa'dan bazı eylemlerin ve grev türlerinin yasak olduğunu belirten hüküm, 2010 yılında maddeden çıkarılmıştır. Maddenin son halini aldığı 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği öncesinde, 7. fıkrasında bazı eylem ve grev türlerine açık bir yasaklama getirilmişti. Hüküm "*Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavt, işyeri işgali, iş yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.*" şeklindeydi¹⁴⁴. Hükümün kaldırılmasından sonra, doktrinde temel olarak iki farklı görüş bulunmaktadır.

Bir görüşe göre, Anayasa'dan kaldırılmış olan söz konusu yasaklar hala varlığını korumakta, Anayasa m.54 hükmü, grev hakkına ilişkin bir yasaklama öngörmekte ve grev hakkının sınırlarını belirlemektedir. 2010 yılında gerçekleştirilen değişiklikle yasakların kaldırılması, işlevi olmayan bir hükmün Anayasa'dan çıkarılması sonucunu doğurmuştur. Öyle ki, maddenin kapsamına girmeyen grevler ile grev niteliği taşımayan diğer toplu eylemler, mevcut mevzuat gereği hukuka aykırı yani kanun dışı gerçekleşmiş sayılacaktır¹⁴⁵.

¹⁴² Engin, s.22; Ugan Çataalkaya, s.2080. Bkz. Y9HD., 17.03.2016, 2016/7846 E., 2016/6322 K.; Y9HD., 17.03.2016, 2016/7847 E., 2016/6323 K.; Y7HD., 11.06.2014, 2014/7358 E., 201413055K. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, ET: 09.11.2024.

¹⁴³ Sur, 6356 Sayılı Kanun, s.258.

¹⁴⁴ 5982 sayılı Kanun, R.G. 13.05.2010-27580.

¹⁴⁵ Ekmekçi, Ömer / Yiğit, Esra. *Toplu İş Hukuku*. 7. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2025, s.815, 848-851,855. Ayrıca bkz Ulucan, Devrim. "Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.39, 2013, s. 276-277; Caniklioğlu, Nurşen. "Siyasi Grev ve Benzeri Eylemlerin Yasaklanmasına İlişkin Anayasal Düzenlemenin Kaldırılması ve Sonuçları." *MESS Mercek Dergisi*, S.59, 2010, s.122.

Doktrindeki bir başka görüş ise, söz konusu yasaklamaların Anayasa’da yer almasının gereksiz olduğu, grev hakkının anayasal tanınma alanının sınırlı olduğu ve toplu iş sözleşmesi sürecine özgülendiği, 54. maddenin 7. fıkrasında yer alan hükmün Anayasa’dan çıkarılmasıyla kanun koyucuya düzenleme serbesti verildiği ve anılan hakkın kapsamını genişletebileceği düşüncesindedir¹⁴⁶. Bu yöndeki bir görüşe göre, yasal grevin amaç ve zaman unsurunu içermeyen her eylemin yasa dışı olduğunun kabul edilmesi uluslararası düzenlemelere aykırı olacaktır. Nitekim uluslararası literatürde, grev haricindeki benzer eylemler de toplu eylem kapsamında kabul edilmekte ve bunların tamamen yasaklanması uluslararası normlara aykırı sayılmaktadır¹⁴⁷. Kanaatimizce, toplu eylemi sadece grevle sınırlamak ve grev haricindeki diğer bütün eylemleri yasa dışı kabul etmek temel haklara aykırılık oluşturacaktır. Barışçıl eylemlerin, uluslararası örgütlere üye olan ve birçok uluslararası sözleşmeyi imzalayan devletler bakımından kabulü bir seçenekten çok mecburiyettir.

Anayasa’nın 90. madde hükmü doğrultusunda uluslararası hukuk normlarının Türk hukukundaki yerine de kısaca değinmek gerekir.

Uluslararası sözleşmelerin kabulüyle devletler, iç hukuklarında ilgili sözleşmeye uygun düzenleme yapmakla yükümlü hale gelirler. Ancak bazen, ülkenin iç hukukundaki düzenlemeyle uluslararası sözleşmeler aynı konuda farklı hükümler içerebilir. Ülkenin anayasasına bu uyumsuzluğu giderecek hükümler koyması çatışan hükümlerin çözümü için gerekir. Böylece uluslararası sözleşmelerin o ülkedeki normlar hiyerarşisinde yeri belirlenecektir. Türk Anayasası’nın 90. maddesinin 5. fıkrası, kanunlar karşısında uluslararası sözleşmelerin yerini belirlemektedir¹⁴⁸. Hükümde uluslararası sözleşmeler iki ayrı gruba ayrılarak normlar hiyerarşisinde farklı bir biçimde konumlandırılmıştır. Bu doğrultuda, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmeler ile kanunlar arasındaki çatışma söz konusu olduğunda, uluslararası sözleşme hükmü esas alınacaktır¹⁴⁹. Ancak hükme ilişkin doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır.

Doktrindeki bir görüşe göre¹⁵⁰; temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelerden doğrudan uygulanabilir nitelikte olan bir sözleşme hükmü ile bir kanun hükmü arasında uyumsuzluk çıkarsa, m.90/5 gereği, uluslararası sözleşme hükümlerinin esas alınması gerekir. Bu halde, sözleşme hükmüne üstünlük tanınması her durumda zorunlu olmayacağından uyumsuzluğun mahkemeler başta olmak üzere hukuku uygulayacak kurumların yorumuna bırakılmıştır. Öyleyse, Anayasa, kanun ve uluslararası sözleşme hükümleri arasındaki altlık-üstlük ilişkisi, hukuk uygulayıcılarının ve doktrinin yorumlarıyla ve Yüksek Mahkemelerce belirlenecektir. Neticede yazar, uyumsuzluğun Anayasa ile

¹⁴⁶ Sur, Melda. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda Grev Hakkı.” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.28, Aralık 2012, s.165.

¹⁴⁷ Alpagut, Gülsevil. “6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi.” *İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3)*, Ed.Güzel, Ali /Ugan Çatalkaya, Deniz, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013, s.140. Ayrıca bkz. Güzel, Ali /Ugan Çatalkaya, Deniz. “Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuka Doğrudan (Self Executing) Etkisi ve Örnek Bir Yargıtay Kararı Üzerine.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.2 S.81, 2024, s.433.

¹⁴⁸ 2004 değişikliği öncesi doktrindeki görüşler ve yargı kararlarındaki durum ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Sur, Uluslararası, s.50 vd..

¹⁴⁹ Aybay, Rona. “Uluslararası Antlaşmaların Türk Hukukundaki Yeri.” *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.70, 2007, s.205- 206. Aksi yönde bkz. Bilir, Faruk. “Anayasanın 90. Maddesinde Yapılan Değişiklik Çerçevesinde Milletlerarası Antlaşmaların İç Hukuktaki Yeri.” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 13, S.1, 2005, s.88.

¹⁵⁰ Aybay, s.207-208.

kanun arasında değil, kanun ile uluslararası sözleşme arasında olduğunu ve Anayasa m.90/5'e eklenen cümlelerin konuyla ilgili yeni bir düzenleme getirmediğini belirtmektedir. Bu yönde¹⁵¹, grevi de kapsayan toplu eylem hakkının temel hak olduğu dikkate alındığında, yürürlüğe girmiş uluslararası andlaşmaların doğrudan uygulanma özelliği taşıdığı ifade edilmektedir.

Başka bir görüşe göre¹⁵²; temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmeler Anayasa ile kanunlar arasında bir konuma, farklı özellikte olan diğerleri ise kanunlarla yan yana bir yere yerleştirilmiştir.

Doktrindeki bir diğer görüş ise¹⁵³, maddede yer alan "esas alınır" hükmünün, uluslararası sözleşmelere üstünlük tanınması ve kanunların bir kenara bırakılarak bu sözleşmelerin öncelikle uygulanması ve uyuşmazlığın uluslararası hukuka göre çözülmesi gerektiği düşüncesindedir. Anılan görüşe göre, uluslararası sözleşmeler Anayasa'nın da üstündedir.

Temel hak ve özgürlüklerle ilgili uluslararası sözleşmeler ile kanunların çatışması halinde uluslararası sözleşmelere öncelik verileceği Anayasa'da açıkça düzenlenmiştir. Kanaatimizce, toplu eylemin meşruluğu belirlenirken, uluslararası hukuka aykırı kanun hükümleri dikkate alınmaksızın, her somut olayın özellikleri doğrultusunda değerlendirme yapılması yerinde olacaktır.

2.Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Toplu eylem hakkı kanunlarda yer almamakla birlikte grev hakkı, kullanılmasının usul, esasları ve sınırlamaları 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunuyla¹⁵⁴ düzenlenmiştir. 6356 sayılı Kanunda, 2822 sayılı mülga Kanun'da yer alan bazı toplu eylem ve grev çeşitlerini yasaklayan hükme, Kanun'un 58.maddesinde yer verilmemiştir. Söz konusu eylemlerin kanun dışı sayılacağına ilişkin ifade 58. maddede yer almamakla birlikte madde gerekçesinde, genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevi ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin Kanunda belirtilmemiş olmasının, bunları kanuna uygun hale getirmeyeceği¹⁵⁵, söz konusu eylem ve direnişleri yapma hakkını veren veya hukuka uygun hale

¹⁵¹ Kılıçoğlu, s.2422.

¹⁵² Bilir, s. 82, 84-85.

¹⁵³ Gülmez, Mesut. "Anayasa Değişikliği Sonrasında, İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuktaki Yeri ve Değeri." *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 54, 2004, s. 155-156; Engin, s. 14.

¹⁵⁴ RG. 07.11.2012-28460.

¹⁵⁵ 6356 sayılı Kanunun 58. maddesinin gerekçesine göre; "Kanunî grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışı grev sayılacağından grevin unsurlarının bulunmadığı durumlar ayrıca sayılmamıştır. Genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevi ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin Kanunda belirtilmemiş olması bunları kanuna uygun hâle getirmez. Belirtilen eylem ve direnişleri yapma hakkını veren veya hukuka uygun hâle getiren hukukî bir dayanak da yoktur. Aksine anayasada, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde işçilerin grev hakkına sahip olacakları belirtilmiş, grev hakkının kullanılmasının usul ve şartlarının kanun ile düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Kanunî bir grev için resmî arabuluculuk aşamasının tamamlanması ve grev kararı süresi içerisinde alınmış ve uygulanmaya konmuş olması gerekeceğinden, genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevini yasal iş mücadelesi aracı olarak görmek mümkün değildir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler aynı zamanda işçilerin bağlılık borcu ile iş görme borcuna aykırılık oluşturacaktır." Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İlgili Yönetmelikler, Ankara 2014, s. 96, <https://www.csgeb.gov.tr/media/1330/sendikalar-ve-toplu-i%C5%9F-soezle%C5%9Fmesi-kanunu-ilgili-yoenetmelikler.pdf>, ET: 08.12.2024.

getiren hukuki bir dayanak da olmadığı ifade edilmiştir¹⁵⁶. Bu yöndeki bir görüşe göre, Anayasa'dan kaldırılmasına rağmen, 6356 Sayılı Kanun'da grev haricindeki diğer toplu eylemlere ilişkin yasak, buna dair açık bir düzenleme yer almasa bile zamansal, amaçsal ve prosedürel olarak sürmektedir¹⁵⁷. Doktrinde, Anayasa'daki değişiklik ve 6356 sayılı Kanun'un madde gerekçesi arasında çelişki olduğu¹⁵⁸ görüşünde olanların yanı sıra aksi yönde görüş de bulunmaktadır¹⁵⁹.

Doktrinde bir görüşe göre, 6356 sayılı Kanun'da kanuni grev¹⁶⁰ dışında kalan ve kanun dışı kabul edilen diğer eylemlere yer verilmeyerek açıkça yasağa ilişkin düzenleme yapılmaması bu eylemleri kanuna uygun hale getirmeyecektir. Bu doğrultuda, eğer bazı grev çeşitlerine, uluslararası hukukta kabul edilen biçimde meşruluk kazandırmak amaçlanıyorsa Anayasa'nın 54. maddesinin 1.fikrasına ilişkin düzenlemenin yürürlükten kaldırılması; aksi halde konuyla ilgili yasakların da varlığını sürdüreceği belirtilmektedir¹⁶¹. Aksi yöndeki ve katıldığımız görüş ise esasen Kanun'un 58. maddesinde hüküm altına alınmış olan kanuni grevin tanımı dışında kalan eylemlerin, yasal grev olarak nitelendirilemeyeceğini; ancak, uluslararası literatüre bakıldığında, toplu eylemin grevi de kapsayan bir üst kavram olarak benzeri eylemleri de içerdiğini ve bunların tamamen yasaklanmasının uluslararası normlara aykırılık teşkil edebileceği düşüncesindedir. Dolayısıyla, kanuni grevin unsurlarını taşımayan her eylemin kanun dışı kabul edilmesi uygun değildir¹⁶². Bu yöndeki görüşe göre, toplu eylem hakkının hukuki dayanağı, temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası normlar ve Anayasamızın 90. maddesinin son cümlesidir¹⁶³. Buna göre, "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır."¹⁶⁴.

Doktrinde belirtildiği üzere, temel haklara ilişkin yaşanan uyuşmazlıklarda, ulusal yasal düzenlemenin kısıtlayıcı olması durumunda uluslararası andlaşmalardaki ilgili hükmün uygulanması gerekir. Öyleyse, barışçıl nitelikteki toplu eylemler kanuni grev tanımına uymasa da hukuka uygun kabul edilmelidir. Ülkemizin taraf olduğu uluslararası örgütler ve andlaşmalar ile Anayasamızın 90. maddesi doğrultusunda iç hukuk normu sayılan uluslararası insan hakları normları, bahsedilen toplu eylemlerin hukuki dayanağı kabul edilir. Buna göre, uluslararası yargı organlarının kararları ve bunları yorumlayan denetim organlarının tespit ve içtihatları, hâkim tarafından göz önünde bulundurulmalıdır. Nitekim, iç hukuktaki uyuşmazlıkların çözümünde ulusal mevzuat ve yargısal

¹⁵⁶ Sur, Grev Hakkı, s.166.

¹⁵⁷ Caniklioğlu, Nurşen. "6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.4, S.39, 2013, s.297.

¹⁵⁸ Engin, s.23; Ugan Çatalkaya, Ölçülülük, s.408; Birben, s. 2.

¹⁵⁹ Alpagut, Gülsevil. "6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi – Uluslararası Normlara Uyum." *Legal İHSGHD*, S.35, 2012, s. 44; Caniklioğlu, s.297.

¹⁶⁰ 6356 sayılı Kanun'un 58. maddesinin 2. fıkrasında tanımlanan kanuni grev, sadece toplu iş sözleşmesi görüşmelerine özgülenmiştir.

¹⁶¹ Ekmekçi /Yiğit, s.848-851. Bir görüşe göre, iş yavaşlatma gibi işin tamamen bırakılmadığı diğer eylemler grev tanımı dışında kaldığından greve ilişkin hukuki korumadan yararlanamayacaklardır. Sur, Grev Hakkı, s.166.

¹⁶² Alpagut, ILO, s.140.

¹⁶³ Güzel, s.415; Engin, s.15, 25; Özveri, Murat. *Sendikal Haklar. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası*. Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2012, s.165-166; Ugan Çatalkaya, s.2081; Gülmez, Mesut. "Örgütlenme ÖzgürSÜzlüğü" Cephesinde Yeni Bir Şey Yok! Olacağı da Yok!" *Çalışma ve Toplum*, C.2 S.37, 2013, s.22.

¹⁶⁴ Konuya ilişkin ileri sürülen farklı görüşler için bkz. Eyrenci, s.382 vd.; Dulay Yangın, s.198 vd..

içtihatların esas alınmasının yanı sıra uluslararası normların denetim organlarının yorumlarının ve içtihatlarının da esas alınmasını da gerektirir¹⁶⁵.

Barışçıl toplu eylemlerin hukuki dayanağının, iç hukuk normu haline gelmiş uluslararası normların yanı sıra Anayasamızda yer alan düşüncüyü açıklama hürriyetinin de olduğu ifade edilmektedir. Bu yöndeki görüşe göre, Anayasanın 90. maddesiyle iç hukuk normu sayılan uluslararası belgelerin toplu eylem hakkını kapsamadığı, sözü edilen hakkın sadece denetim organlarının kararlarında yer aldığı ve belgelerin normatif kapsamlarının söz konusu kararları içermediği kabul edilse bile; ifade özgürlüğü AİHS'nin 10. maddesinde, toplantı ve örgütlenme özgürlüğü AİHS'nin 11. maddesinde güvence altına alındığı belirtilmiştir. Söz edilen maddeler, işçilerin örgütlenmesini ve ifade özgürlüğünü toplu olarak kullanmasını içerdiğinden kolektif barışçıl eylemler yapma hakkının da temelini oluşturmaktadır. Yazar, ülkemizin taraf olduğu uluslararası insan hakları belgelerinin iç hukuk kuralı sayılmadığı veya doğrudan uygulanmayacağı farz edilse dahi, toplu eylem hakkının ulusal hukukumuzdaki dayanağının Anayasa'da yer alan düşüncüyü/ifadeyi açıklama özgürlüğü (Ay.m.26) olduğunu belirtmektedir. Öyleyse işçiler de düşüncüyü açıklama özgürlüğü hakkını tek başına veya toplu olarak kullanabilirler¹⁶⁶.

6356 sayılı Kanun'da sadece kanuni grev tanımına yer verilerek bunun haricindeki bütün toplu eylemlerin kanun dışı sayılması lafzi anlamda kabul edilse bile söz konusu eylem türlerine ilişkin hiçbir ayırım yapılmaması, hiçbir ölçüt ve sınırlama getirilmemesi işçilerin ağır yaptırımlarla karşılaşmasına neden olacaktır. Bu durum ise AİHS başta olmak üzere tarafı olduğumuz birçok uluslararası sözleşmeyi ihlal edebilecek sonuçlara yol açacaktır. Her toplu eylemin, somut olaydaki özellikleri¹⁶⁷ doğrultusunda ayrıntılı olarak değerlendirilmesi demokratik toplumun gereklerindendir. Ayrıca toplu eylem, grevi de içeren bir üst kavram olarak kabul edildiğinden, grev haricindeki kurallı çalışma, işi yavaşlatma gibi diğer toplu eylem türlerinin grevin özelliklerini taşıması beklenemez. Nitekim söz konusu türdeki eylemler grev olarak nitelendirilebilecek eylemler değildir. Doktrinde haklı olarak belirtildiği üzere¹⁶⁸, grev niteliği taşımayan bir eylemi kanun dışı grev kapsamında değerlendirme imkânı olmamalıdır. Barışçıl şekilde gerçekleşen toplu eylemlerin hukuken korunması gerekir ki bunlar örgütlenme özgürlüğü¹⁶⁹ kapsamındadırlar. Kanun dışı grev sayılan eylemler ise kanuni grevin özelliklerine göre değerlendirilir.

AİHS ve AİHM içtihadında grev, toplu görüşmede çıkar uyuşmazlığı haliyle sınırlı ve toplu iş sözleşmesi hakkının bir unsuruyken, toplu eylem çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarları

¹⁶⁵ Gülmez, Örgütlenme, s.38-39; Engin, 11-12, 15; Eyrenci, s.385; Güzel, s.410-411; Alpagut, s.864; Özveri, İşçiler, s.719; aksi yönde görüş için bkz. Sur, Melda. "Grev, Toplumsal İhtiyaçlar ve Asgari Hizmet." *İÜHFM*, Özel Sayı, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, C. LXXIV, 2016, s. 1024; Ugan Çatalakaya, s.2082; Saygıner, s.167; Ekmekçi /Yiğit, s.848-858.

¹⁶⁶ Ugan Çatalakaya, s.2081-2082. Ayrıca bkz. Engin, s.22; Ayan, Hasan Alparslan. *İşçinin Politik Görüş ve Faaliyetlerinin İş İlişkisine Etkisi*. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s.258.

¹⁶⁷ Her olayın özelliğine göre ayrıntılı değerlendirme yapılarak sonuca varılması uygun olur. Öyleyse, eylemin işleniş şekli, tipi ve ağırlığına göre haklı nedenle fesih, geçerli fesih, disiplin cezası verilebileceği gibi hiçbir yaptırım uygulanmaması da söz konusu olabilecektir. Sur, Grev Hakkı, s.166.

¹⁶⁸ Narmanlıoğlu, Grev, s.64. Ayrıca bkz. Manav Özdemir, s.77.

¹⁶⁹ Engin, s.32. ILO. *Freedom of Association-Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body*. Fifth (revised) edition, Geneva, 2006. Paragraf 531 ve 545.

doğrultusunda ifade özgürlüğünün görünümlerinden birisidir. Bu her iki hakkın farklı hak ve özgürlük alanlarında olduğunu göstermektedir.⁶³⁵⁶ sayılı Kanun'un kanun dışı greve ilişkin tanımının doğru yapılmadığı, her somut olay bakımından uygulanan grevin veya toplu eylemin birbirinden ayrı ve kendilerine özgü kriterler çerçevesinde hukuka uygun olup olmadığının belirlenebileceği, kanuni grev tanımından hareketle bir toplu eylemin hukuka aykırı olduğu sonucuna varmanın doğru olmayacağı haklı olarak belirtilmektedir¹⁷⁰.

İşin toplu olarak tamamen bırakıldığı grev haricindeki toplu eylemlerde, iş akışı etkilenmekle birlikte ifayla yükümlü olunan iş toplu olarak tamamen bırakılmadıkça¹⁷¹, söz konusu eylemleri grev kapsamına dahil etme imkânı yoktur¹⁷². Başka bir deyişle, işçilerin işlerini ifaya devam ettikleri sırada gerçekleştirdikleri iş yavaşlatma, verim düşürme gibi eylemlerde işin tamamen bırakılmasından söz edilemeyeceğinden bu yöndeki toplu hareketler, diğer iş mücadelesi araçları yani grev niteliğinde olmayan toplu eylemler olarak ifade edilmektedir¹⁷³. Kanaatimizce, bu tür eylemler, bir grev çeşidi olarak nitelendirilemez. Bahsedilen türdeki eylemler, üst kavram niteliği taşıyan toplu eylemin bir türü olarak kabul edilebilir. Diğer taraftan, işçilerin iş mücadele araçlarını sadece toplu iş sözleşmesi yapılması aşamasına özgülemek son derece sınırlayıcı ve temel hakları kısıtlayıcı bir yaklaşımdır. Elbette iş mücadelesi araçlarının ulusal bazı sınırlamalara ve kısıtlamalara tabi tutulmalarına ilişkin her devletin hakkı saklıdır.

Uluslararası kuruluşlar ve bunların organları da toplu iş sözleşmesi prosedürü haricindeki bazı eylemleri, toplu eylem hakkı kapsamında kabul etmektedir. Uluslararası normlar dikkate alındığında, somut olayın özelliğine göre toplu eylem hakkı çerçevesinde korunması gereken bir eylem olarak değerlendirilmesi gereken grev dışı eylemlerin, doğrudan kanun dışı grev sayılması ve grev hakkının koruma alanı dışında kaldığı gerekçesiyle hukuki korumadan yoksun bırakılması doğru değildir. İşçilerin ifade özgürlüklerinin dışı vurumuna ilişkin toplu eylemlerin barışçıl nitelik taşıması halinde korunması gerekir. Nitekim, demokratik toplumlarda, emeğin pazarlık gücünü artırmaya yönelik barışçıl nitelikteki eylemlerin meşru bir araç olarak kabulü beklenir.

Toplu eylem türlerinin geçmişten bugüne çeşitlenerek arttığını söyleyebiliriz. Çalışma konumuzun esasını oluşturan sessiz istifanın kolektif nitelik kazanması halinde, ortaya çıkan eylemin pasif protesto/direnış olarak adlandırılabilcek bir toplu eylem türü olduğu kabul edilebilir.

¹⁷⁰ Engin, s.34-35.

¹⁷¹ Sur, Melda. *Grev Kavramı Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme*. Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1987, s. 60, 76; Oğuzman, Grev, s.25; Kutal, Metin. "Grev Hakkının Uluslararası Normları ve Türk Mevzuatının Bunlara Uyum Sorunu." *Sicil İHD*, S.12, 2008, s.137.

¹⁷² Narmanlıoğlu, Grev, s.18, 52; Akyol, Şener. *Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri*. İstanbul: Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1967, s.19; Ekonomi, s.494; Kabakçı, Mahmut. *2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa Göre Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt*. EMO Yayıncılık, İstanbul, 2004, s.26.

¹⁷³ Ekonomi, s.494.

3. Yargı Kararlarında Toplu Eylem Hakkı

Hukukumuzda Avrupa Birliği normları ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporları ile giren ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin kararlarıyla¹⁷⁴ sınırları şekillenen¹⁷⁵ toplu eylem hakkı, ulusal anayasal ve yasal düzenlemelerimizde açıkça öngörülmemiş ve yargı kararları ile kabul edilmiştir¹⁷⁶. Mevzuatımız kapsamında toplu eylem hakkını hukuka aykırı kabul eden mahkeme kararları bulunmakla birlikte, aksi yönde kararlar da bulunmaktadır. Söz konusu düzenlemelere ve kararlara göre, 6356 sayılı Kanundaki greve ilişkin düzenlemelerin uluslararası hukuka aykırı olduğu söylenebilir. Bu kapsamda; toplu eylem hakkının korunmadığı, uluslararası hukuktaki kriterlere göre toplu eylem olarak nitelendirilen birçok grev ve eylemin yasal kabul edilmesine rağmen Türk hukuku mevzuatında kanun dışı sayıldığı anlaşılmaktadır. Mevzuata göre hukuka uygun görülmemeyen bazı eylemler, Yargıtay-çelişkili kararları olsa da- tarafından uluslararası hukuk doğrultusunda toplu eylem hakkı kapsamında kabul edilmiştir. Nitekim, Anayasa m.90 ile Anayasa koyucu, konuyu çözmek için uluslararası hukuku dikkate almak suretiyle yargı makamlarını görevlendirmiştir¹⁷⁷.

Toplu eylem hakkını uluslararası belgeler kapsamında değerlendirdiğimiz bölümde açıkladığımız üzere; Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin kararlarında, toplu eylemin farklı türlerine yer verilmiş ve bunlar ifade özgürlüğünün görünüm şekli kabul edilerek AİHS m.11/1 uyarınca- genel örgütlenme hakkı ifade özgürlüğünün kolektif görünüm biçimi olarak öngörüldüğünden- korunduğu açıkça ifade edilmiştir. Buna göre, işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerine ilişkin olan ve barışçıl nitelikteki eylemler ve işçilerin toplu eylem hakları AİHS güvencesindedir. Bununla birlikte Mahkeme, toplu eylem hakkının sınırsız ve mutlak bir hak olmadığını ve AİHS m. 11/2 uyarınca demokratik toplumun gerekleriyle sınırlandırılabilirliğini kabul etmektedir. 6356 sayılı Kanun'un bütün toplu eylem türlerini ayırmaksızın kanun dışı grev olarak nitelendirmesi ve iş ilişkisindeki en ağır yaptırım olan haklı nedenle fesih sonucuna bağlaması haklı olarak, AİHS'nin 11. maddesinin özüne aykırıdır¹⁷⁸.

Hukukumuzda, Yargıtayın son yıllarda verdiği kararlarda, uluslararası hukukun düzenlemelerini temel alan bir yaklaşımla, toplu eylem hakkının varlığını kabul ettiğini ve konuyla ilgili ayrıntılı açıklamalarda bulunduğu görülmektedir. Söz konusu kararlarda toplu eylem hakkının demokratik bir hak olduğu vurgulanmıştır. Öyleyse, kanuni grev haricindeki toplu eylemlerin meşru olarak gerçekleştirilebileceği söylenebilir¹⁷⁹.

Yargıtayın konuya ilişkin bir kararında¹⁸⁰; 2010 yılında Anayasada yapılan değişiklikle m.

¹⁷⁴ AİHM'nin vermiş olduğu kararların birçoğunda, Türk hukukuna göre kanun dışı grev olarak nitelendirilen iş bırakma, iş durdurma gibi işçi eylemleri, toplu eylem hakkı kapsamında kabul edilmiştir. Doğan, s.319-321. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Öktem Songu, s. 220 vd.; Gülmez, Mesut. "Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?" *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.18, 2008, s.137 vd.

¹⁷⁵ Doğan, s.313-314.

¹⁷⁶ Ugan Çatalkaya, s.2080.

¹⁷⁷ Engin, s.25.

¹⁷⁸ Engin, s.22, 24-25.

¹⁷⁹ Alpagut, s.864.

¹⁸⁰ Y.9HD, 22.02.2018, E. 2017/28281, K. 2018/3771. Ayrıca bkz. Y9HD., 25.01.2018, 2017/19017 E., 2018/1205 K. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (ET: 09.11.2024).

54/7'deki yasakların kaldırıldığı, 6356 sayılı Kanunda anılan yasaklara yer verilmediği, Anayasanın 90. maddesine dikkat çekmek suretiyle GGASŞ (m.5) ve ILO Sözleşmelerine (87 ILO, m.11, 98 ILO m.1) atıfta bulunmuş ve aletlerin bırakılması, işi yavaşlatma, oturma, aşırı kurallı çalışma gibi eylemlerin barışçıl şekilde gerçekleştirildiği sürece korunması gerektiği belirtilmiştir. Kararda ayrıca, Türkiye'nin ASS'nın 5 ve 6. maddelerini onaylamamasına rağmen, AİHM'nin Türkiye'ye ilişkin kararlarında bu hükümleri uyguladığını, Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin grev hakkının toplu iş sözleşmesi prosedürü sürecinin yanı sıra prosedürün dışında da kullanılabileceğine ve bu tür eylemlerin de toplu eylem hakkı kapsamında yer aldığına ilişkin yorumlarda bulunduğu dair açıklamalarda bulunmuştur¹⁸¹. Bu doğrultuda, grev benzeri protesto eylemleri, kurallı çalışma, işi yavaşlatma gibi eylemler toplu eylem hakkı kapsamındadır¹⁸². Yargıtay barışçıl toplu eylem hakkına da değindiği kararlarında, uluslararası normları ve denetim organlarının içtihatları göz önünde bulundurmak suretiyle özgürlükçü bir yaklaşım¹⁸³ içindedir.

Anayasa Mahkemesi, 2010 yılında yapmış olduğu değişiklikten önce 2008 tarihli bir kararında¹⁸⁴; 54. maddenin ikinci ve yedinci fıkralardaki yasakların kapsamına girmeyen iş mücadelesi niteliğinde veya düşünce açıklaması biçimindeki toplu eylemlerin de olduğu, işçilerin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için gerçekleştirebilecekleri söz konusu türdeki eylemlerin özgürlükler kapsamında değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Aksi halde özgürlüklere yönelik bir sınırlama söz konusu olacaktır. Mahkemenin daha sonraki yıllarda aynı yöndeki kararlarında¹⁸⁵, ASS, AİHS ve ILO organlarının yorumlarını esas almış, toplu eylemi mevzuatımızda yer alan kanuni ve kanun dışı grevle sınırlandırmamış, uluslararası gelişmeleri de dikkate alarak işçilerin toplu eylemlerde bulunabileceği kabul edilmiştir¹⁸⁶. Öyleyse, grev harici toplu eylemlerin, barışçıl bir şekilde gerçekleştirildiği takdirde korunması gerekir.

D. Toplu Eylem Hakkının Hukuka Uygunluk Ölçütleri

Toplu eylemin bir hak olarak korunabilmesi için öncelikle eylemin meşru amaçla gerçekleştirilmiş olması gerekir. Hakkın diğer hukuka uygunluk ölçütleri ise barışçıl olma, son çare olması ve ölçülülük ilkelerini içerir¹⁸⁷. Konumuz bakımından değerlendirme yapabilmek için gerçekleşen toplu eylemin hukuka uygunluğunu belirlemek gerekir. Söz konusu kriterler kısaca açıklanacaktır.

¹⁸¹ Ugan Çatalkaya, s.2082-2083.

¹⁸² Y7HD., 04.06.2014, 2014/7643 E.; 2014/12368 K. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (ET: 09.11.2024).

¹⁸³ Ugan Çatalkaya, s.2083.

¹⁸⁴ AYM., 17.1.2008, 2002/71 E., 2008/44 K., RG. 03.04.2009-27189.

¹⁸⁵ Ayrıca bkz. Emre Çelik ve diğerleri, B. No: 2022/14506, 18/09/2024; Ayhan Akyüz ve diğerleri, B. No: 2018/6851, 10/05/2023; Muharrem Çimen, B. No: 2016/5002, 23/03/2023.

¹⁸⁶ Ayrıca bkz. Sur, Melda. "Siyasi Grev." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.4, S.23, 2009, s.11 vd.

¹⁸⁷ Özveri, Toplu Eylem, s.261-262; Engin, s.30 vd.

1. Meşru Amaç

İşçilerin gerçekleştirdikleri toplu eylemin demokratik bir hakkın kullanılması sayılarak korunabilmesi¹⁸⁸, söz konusu eylemin meşru amaçla gerçekleştirilmesine bağlıdır¹⁸⁹. Bu durumda, işçiler, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri ile çalışma koşullarını korumak ve geliştirmek amacıyla toplum eylem hakkına başvurdıkları takdirde meşru bir eylem söze konudur¹⁹⁰. Meşru amaç, işçilerin, ücret artışı, iş güvencesi, çalışma koşullarının iyileşmesi gibi talepleri olabileceği gibi sendikalı işçilerin, genel anlamda işten çıkarmaları protesto etmek şeklinde de gerçekleşebilir. Toplu eylemle amaçlanan taleplerin muhatabı işverenin yanı sıra, kanun koyucu, hükümet, devlet veya kamu kurumları da olabilir¹⁹¹. Belirtelim ki, toplu eylemin gerçekleştirilme amacı ile işçilerin ekonomik sosyal hakları arasında uygun illiyet bağı, meşru amaç unsuru için aranır¹⁹². Farklı amaçlarla yapılan toplu eylemlerinin meşruluğu, işveren uygulamasının hukuka uygun veya aykırı olmasına bağlı değildir. Toplu eylem ölçülülük ilkesine uygun ve barışçıl nitelik taşıması halinde ifade özgürlüğünün bir görünüm biçimidir¹⁹³.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından, işçilerin ve örgütlerinin savunduğu mesleki ve ekonomik çıkarların, yalnızca daha iyi çalışma koşulları veya mesleki nitelikteki toplu taleplerle ilgili olmadığı, aynı zamanda ekonomik ve sosyal politika sorularına ve işletmenin karşı karşıya olduğu ve işçileri doğrudan ilgilendiren sorunlara çözüm arayışıyla da ilgili olduğu belirtilmektedir¹⁹⁴. Komiteye göre, grev hakkı yalnızca toplu iş sözleşmesi imzalanması yoluyla çözülmesi muhtemel iş uyuşmazlıklarıyla sınırlı olmamalıdır. İşçiler ve örgütleri, gerektiğinde, üyelerinin menfaatlerini etkileyen ekonomik ve sosyal konulara ilişkin memnuniyetsizliklerini daha geniş bir bağlamda ifade edebilmelidir¹⁹⁵.

Yargıtay, eylemin amacı bakımından, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen işyerindeki uygulamalara ilişkin konularla ilgili toplu eylemlerini meşru amaç olarak kabul etmekte ve işverene özel olarak zarar verme kastı içermemek, ölçülü ve barışçıl olmak koşuluyla toplu eylem haklarını kullanabileceklerini belirtmekte ve bunu demokratik bir hakkın kullanımı olarak

¹⁸⁸ Ugan Çatalkaya, s.2086.

¹⁸⁹ Alpagut, s.865; Ugan Çatalkaya , s.2086.

¹⁹⁰ Alpagut, s.865; Kaya/Güler, s.114; Birben, s.8; Ugan Çatalkaya, Ölçülülük, s.409-410; Şahin Emir, Asiye. *Grev ve Lokavta Yargısal Müdahale ve Kanun Dışılığıının Tespiti Davası*. Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, s.72-73.

¹⁹¹ Ugan Çatalkaya, s.2086; Engin, s.22.

¹⁹² Sur, 6356 sayılı Kanun, s.269; Alpagut, Uyum, s.47.

¹⁹³ Engin, AİHS, s.152.

¹⁹⁴ Freedom of Association Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, International Labour Office – Geneva: ILO, 6th edition, 2018, s.16, prgrf 64, (See the 2006 Digest, para. 28.), https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_632659.pdf, (ET: 08.11.2024).

¹⁹⁵ Freedom of Association Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, International Labour Office – Geneva: ILO, 6th edition, 2018, s. 145, prgrf. 766, (See the 2006 Digest, para. 531; 344th Report, Case No. 2486, para. 1208, Case No. 2509, para. 1245; 346th Report, Case No. 2473, para. 1543; 355th Report, Case No. 2602, para. 668; 362nd Report, Case No. 2814, para. 443; 363rd Report, Case No. 1865, para. 118; 367th Report, Case No. 2814, para. 354; 372nd Report, Case No. 3011, para. 648; 374th Report, Case No. 3050, para. 468; and 376th Report, Case No. 3011, para. 151.) https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_632659.pdf, (ET: 08.11.2024).

nitelendirmektedir¹⁹⁶.

2. Barışçıl Olma

Toplu eylemin hukuka uygun olabilmesi yani elde edilmek istenen amacın meşruluğu¹⁹⁷ barışçıl olmasına bağlıdır¹⁹⁸. Eylemin barışçıl olma koşuluyla, hakkın kullanımının nasıl biçimde oluşacağına dikkat çekilmektedir¹⁹⁹. Barışçıl olma ilkesi, toplu eylemin işçilerin bir araya gelmek suretiyle, zorlama ve fiziki saldırı olmadan gerçekleşmesini içermektedir²⁰⁰. Barışçıl olmayan bir toplu eylemin öncelikle ölçülü olması beklenemeyeceğinden²⁰¹ bu unsuru ölçülülük ilkesinin temel koşulu olarak kabul etmek mümkündür²⁰².

Uluslararası Çalışma Örgütü Sendika Özgürlüğü Komitesi, işçilere tanınmayan kanun dışı grev, iş/alet bırakma, iş yavaşlatma, aşırı kurallı çalışma, verimi düşürme, oturma eylemleri gibi çeşitli grev ve iş bırakma eylemleriyle ilgili olarak yapılacak sınırlamaların ancak grevin barışçıl olmaktan çıkması halinde haklı görülebileceğini ifade etmektedir. Komite, işletmelerin (üretim alanları) işçiler ve diğer kişiler tarafından işgal edilmesini, özellikle de şiddet eylemlerinin gerçekleştirildiği durumları, 87 sayılı Sözleşme'nin 8. maddesine aykırı olarak değerlendirmektedir²⁰³. İşçilerin meşru amaçlara ilişkin taleplerini açıklarken başvurdukları grev harici toplu eylemler, barışçıl niteliğini kaybetmediği sürece hukuka uygun kabul edilecek, aksi halde sınırlandırılabilir. Ayrıca eylemlerin şiddet içermemesi de önemlidir.

İşçilerin gerçekleştirdikleri toplu eylemin barışçıl nitelikte sayılabilmesi için toplu eyleme başvurmak suretiyle sahip olmak istedikleri meşru sonuca ulaşmak amacıyla uygun araç ve yöntemleri kullanmaları icap etmektedir²⁰⁴. Eylemin amacının meşruluğunun tespitinden sonra barışçıl olma²⁰⁵ unsuru değerlendirilmelidir. Barışçıl nitelikte olmayan, işyerinde şiddete teşvik eden

¹⁹⁶ Y22HD., 13.3.2018, 2017/18607 E., 2018/6482 K. Ayrıca bkz., Y9HD., 16.10.2018, 2018/8665 E.; 2018/18489 K.; Y9HD., 22.2.2018, 2017/28281 E., 2018/3771K.; Y9HD., 26.4.2022, E. 2022/4647 E., 2022/5269 K.; Y9HD, 22.2.2018, 2017/28281 E., 2018/3771 K.; Y9HD, 25.1.2018, 2017/19017 E., 2018/1205 K.. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (ET: 09.11.2024).

¹⁹⁷ Alpagut, s.865.

¹⁹⁸ Gülmez, Toplu Eylem, s.239; Kaya/Güler, s.118; Engin, s.32.

¹⁹⁹ Özkaraca, Ercüment. "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi." *Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2014*, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s.310.

²⁰⁰ Özveri, Toplu Eylem, s.261-262.

²⁰¹ Engin, s.32; Kaya/Güler, s.118.

²⁰² Kaya/Güler, s.118.

²⁰³ Freedom of Association Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, International Labour Office, Geneva: ILO, 6th edition, 2018, s.148, prgrf.784-785, (See the 2006 Digest, para. 545; 348th Report, Case No. 2519, para. 1143; and 362nd Report, Case No. 2815, para. 1370; 2006 Digest, para. 546.)

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_632659.pdf, (ET: 08.11.2024).

²⁰⁴ Engin, s.32; Ugan Çatalkaya, s.2100.

²⁰⁵ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, şiddet eylemlerinde bulunulmadığı durumlarda, yetkili makamların barışçıl eylemlere hoşgörüyle yaklaşmasının önemli olduğunu belirtmektedir. Birben, s. 8. Anayasa Mahkemesi, bir kararında, "...Anayasa Mahkemesi daha önceki kararlarında demokrasinin temellerinin çoğulculuk, hoşgörü ve açık fikirlilik olduğunu vurgulamıştır (B. No: 2013/409, 25/6/2014, § 95). ... Başka bir deyişle şiddete teşvik etme veya demokratik ilkelerin reddi söz konusu olmadığı sürece, sendika hakkı çerçevesinde dile getirilen bazı görüşler veya bunların dile

veya şiddet eylemleri doğuran, işyerine işverenin veya diğer işçilerin girişini engelleyen, işçilerin çalışmasını önleyen toplu eylemler meydana gelmişse²⁰⁶, demokratik ve barışçıl bir toplu eylem hakkında bahsedilemez. Söz konusu toplu eylemlerin, uluslararası düzenlemeler karşısında meşru kabul edilmesi mümkün olamayacağından örgütlenme hakkı kapsamında değerlendirilmesi söz konusu değildir²⁰⁷.

Yargıtay tarafından verilen kararlarda, işçilerin gerçekleştirdikleri eylemlerin barışçıl niteliğinin önemli olduğu, demokratik ve barışçıl toplu eylem hakkının kararlarda kullanılan bir ifade olduğu anlaşılmaktadır. Yargıtay kararlarına konu olan olaylarda işçilerin gerçekleştirmiş oldukları toplu eylemlerin bir süreliğine ve topluca işi bırakma veya iş yavaşlatma eylemi şeklinde yapıldığı, duruma göre işyerini terk etmedikleri gibi işyeri önünde veya yakınlarında bir araya geldikleri görülmektedir. Bununla birlikte Yargıtay, BAM daireleri arasındaki uyuşmazlığı gidermek amacıyla vermiş olduğu kararda, ilk olarak eylemin barışçıl olduğunu tespit edip daha sonra yaptığı değerlendirmede toplu eylemin barışçıl niteliğine aykırı bir durum olmamasına rağmen, isabetli olmayan bir biçimde, eylemin barışçıl olmaktan çıktığı yönünde karar vermiştir²⁰⁸.

3. Ölçülülük İlkesi

Ölçülülük ilkesi esasen Anayasa²⁰⁹ ve idare hukukunda geçerlidir. Anılan ilkeden uyulması gereken bir kuralın, kişiye, diğer bir kişinin hukuk alanında onun aleyhine sonuçlar yaratacak bir hakkın kullanımını yasaklamamakla birlikte somut sınırlama getirmediği alanlarda yararlanır²¹⁰.

getirilme biçimi yetkili makamların gözünde kabul edilemez olsa dahi, ifade, örgütlenme ve sendikal özgürlükleri ortadan kaldırmaya yönelik tedbirler demokrasiye hizmet edemez ve hatta tehlikeye düşürür. Hukukun üstünlüğüne dayanan demokratik bir toplumda, farklı düşüncelerin sendikal özgürlükler veya başka yollarla dile getirilmesine imkan tanınmalıdır (B. No: 2013/8463, 18/9/2014, § 52).". Anayasa Mahkemesi Meltem Bozkurt Başvurusu, Başvuru No: 2014/940, Karar Tarihi: 06/01/2015, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2014/940>, ET: 09.11.2024.

²⁰⁶ Barışçıl bir greve katıldığı için hiçbir işçiye cezai yaptırım uygulanmamalıdır. Grevlerle ilgili olarak cezai yaptırımlar ancak örgütlenme özgürlüğü ilkelerine uygun olan grev yasaklarının ihlal edildiği durumlarda uygulanmalıdır. Grevlerle bağlantılı meşru olmayan eylemlere ilişkin tüm cezaların, işlenen suç veya kusurla orantılı olması gerektiği de ifade edilmektedir. Freedom of Association Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, International Labour Office – Geneva: ILO, 6th edition, 2018, s.178, prgrf.954, (See 374th Report, Case No. 3057, para. 217.); s.180, prgrf.966, (See the 2006 Digest, para. 668; 340th Report, Case No. 2415, para. 1259; 343rd Report, Case No. 2472, para. 959; 346th Report, Case No. 2525, para. 1242; 348th Report)

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_632659.pdf, (ET: 08.11.2024).

²⁰⁷ Ugan Çatalkaya, s.2100; Alpagut, s.865.

²⁰⁸ Bkz. Y9HD, 26.04.2022, E. 2022/4651, K. 2022/5273; Y9HD, 26.04.2022, E. 2022/4655, K. 2022/5277, Ugan Çatalkaya, s.2097.

²⁰⁹ Anayasal bağlamda ölçülülük, anayasal olarak korunan haklara yönelik bir ihlalin anayasaya uygunluğuna karar vermek için kullanılan birtakım ölçütleri ifade etmektedir. Bkz. Lurie, Guy. "Proportionality and the Right to Equality." *German Law Journal*, C.21, S. 2, 2020, s.175. Ölçülülük ilkesi, Kanada da ilk kez anayasa hukukunda tanınmıştır. Alon-Shenker, Pnina/Davidov, Guy. "Applying the Principle of Proportionality in Employment and Labour Law Contexts." *McGill Law Journal*, C.59, S.2, 2013, s.378-379.

²¹⁰ Alp, Mustafa. "Ölçülülük İlkesinin Özel Hukuk ve İş Hukukunda Özellikle de Hizmet Aktinin Feshinde Uygulanması- Alman Hukukuna Göre." *Yasa Hukuk İçtihat ve Mevzuat Dergisi*, 1999, s.1519. Waas, Bernd. "The Proportionality Principle in German and European Rules of Industrial Conflict." *Rapport nr 12* Stockholm: Ratio, 2019, s.7, <https://cms.ratio.se/app/uploads/2019/11/the-proportionality-principle-in-german-and-european-rules-of-industrial-conflict-nr-12-w.pdf>, (ET: 08.03.2025).

Özel hukukta²¹¹ ölçülülük denetiminde, hukukça korunan iki değer karşı karşıya geldiklerinden değerler arasında karşılaştırma yapılmaktadır²¹².

Ölçülülük ilkesi²¹³, temel hak ve özgürlüklerin kötüye kullanılmalarını önleme amacı taşıyan ve sınırlandırılabilmesinin makul sınırını belirleyen temel ve bağlayıcı bir ilkedir²¹⁴. Toplu eylemin meşru bir amaca dayandığı ve barışçıl nitelikte olduğu belirlendikten sonra eylemin ölçülü olup olmadığı değerlendirilmelidir²¹⁵. Ölçülülük ilkesi gereğince uygulanacak eylemin elde edilmek istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olması, eylemin sınırlama amacı açısından gerekli olması, eylem sonucu ortaya çıkan zarar ile ulaşılmak istenen amaç arasında makul bir oran bulunması yani ölçülü bir oran içerisinde olması gerekmektedir²¹⁶. Toplu eylemle ulaşılmak istenen amacın meşruluğu için uygun araç ve yöntemlerin kullanılması yani ölçülülük ilkesi çerçevesinde hareket edilmesi gerekir²¹⁷. Hakkın kullanımındaki amaç ile kullanılan araç, uygulanan yöntem arasında bir orantı bulunmalıdır. Toplu eylem hakkı uyarı, dikkat çekme ve protesto amacı taşıdığından amacı gerçekleştirmek için uygun araçların kullanılması, eylemin süresinin ulaşılmak istenen amaçla uyumlu olmasıyla demokratik bir hakkın kullanımı söz konusu olacaktır²¹⁸. Toplu eylemin barışçıl olması ilkesinde açıkladığımız üzere, barışçılık ölçülülük için temel koşul niteliğindedir²¹⁹.

Eylemin süresinin ve işverenin uğradığı zararın²²⁰ eylemle ulaşılmak istenen amaç ile karşılaştırılması, somut olaya göre değerlendirilmelidir²²¹. Toplu eylemin hukuka aykırılığından söz edebilmek için zararın telafisinin imkânsız olması²²² aranmalıdır. Dolayısıyla, işverenin uğradığı

²¹¹ İşverenleri ve genel olarak kamuyu etkileyen kararlar alan işçi sendikalarına da benzer kısıtlamalar getirme olasılığını diğer yargı alanlarında araştıran, iş ve istihdam bağlamlarında ölçülülüğün kullanılması hakkında bkz. Davidov, Guy. “The Principle of Proportionality in Labor Law and Its Impact on Precarious Workers.” *Comparative Labor Law & Policy Journal*, C. 34, S.1, October 2012, s.63-65.

²¹² Metin, Yüksel. “Temel Hakların Sınırlandırılması ve Ölçülülük: Ölçülülük İlkesi Evrensel Bir Anayasal İlke Midir?” *SDÜHFD* C.7, S.1, 2017, s.14 vd.; Waas, s.9-10. Ayrıca bkz.; Alp, s.1525 vd.. Yıldız, Gaye Burcu. “Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi” *DEÜHFD*, C.15, Özel S., 2013, BY. 2014, s.682.

²¹³ Avrupa Adalet Divanı ölçülülük ilkesini Avrupa hukukunun genel ilkesi olarak değerlendirmekte ve çok daha büyük çeşitlilikte farklı davalara uygulanabilir görmektedir. Konu hakkında bkz. Harbo, Tor-Inge. “The Function of The Proportionality Principle in EU Law.” *European Law Journal*, C. 16, S. 2, March 2010, s.158-159, 165.

²¹⁴ Ugan Çatalkaya, Ölçülülük İlkesi, s.65; Alpagut, s.866; Engin, AİHS, s.152; Doğan, s.328; Öztürk, s.1827.

²¹⁵ Ugan Çatalkaya, s.2100.

²¹⁶ Güzel, s. 421; Alpagut, s.868; Ugan Çatalkaya, Ölçülülük, s.63-67; Dulay Yangın, s.68; Birben, s.5-8; Öktem Songu, s.310; Şahin Emir, s.75; Kaya/Güler, s.115; Alp, s.1525 vd.; Yıldız, s.682; Kılıçoğlu, s.2428.

²¹⁷ Engin, s.32; Manav Özdemir, s.143.

²¹⁸ Alpagut, s.868. Toplu eylem hakkına ilişkin ölçülülük denetimi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Birben, s. 1- 30; Ugan Çatalkaya, Ölçülülük, s. 427-461; Dulay Yangın, s.108-138.

²¹⁹ Engin, s.32.

²²⁰ Doktrinde, toplu eylemin kısa süreli olması ve etkenliği için zararsız gerçekleşmeyeceği, zararın hiçbir şekilde ortaya çıkmayacağı değil, aşırı zararın doğmamasının beklendiği ifade edilmektedir. Sur, Toplu, s. 443; Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri*. 2.Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2013, s.565 vd..

²²¹ Engin, s.32. Manav Özdemir, s.143; Ekmekçi /Yiğit, s.780, 859.

²²² Engin, s.32-33; Kaya/Güler, s.115. Toplu eylem hakkının ölçülü olup olmadığının tespitinde, işverenin uğradığı zararın somut zarar üstünden yapılması (Doğan, s.329; Manav Özdemir, s.144-145) gerektiği belirtildiği gibi eylem ancak dikkate değer bir zarara neden olmuşsa göz önünde bulundurulması gerektiği (Öztürk, s.1823, 1827) de belirtilmektedir. Yargıtay ağırlıklı olarak telafisi imkânsız zararı kabul etmektedir. Kanaatimizce, toplu eylem hakkının niteliği gereği, telafisi imkânsız zarar ölçütünün kabul edilmesi gerek işçilerin eyleminin hukuksuz sayılmaması gerekse işverenin feshinin haksız sayılmaması için uygun olacaktır.

ekonomik zarar, ölçülülük ilkesinin unsuru olmayıp toplu eylemi hukuka aykırı hale getirmez²²³. Diğer taraftan, bir temel hakkın kullanımı söz konusu olduğunda, karşı tarafa verilecek zarardan ziyade izlenen amaç ve elde edilmek istenen yarar daha önemli sayılabilir ve eylemin meşruluğu ölçülülük ilkesi kapsamında gereklilik oluşturabilir. Bu durumda karşı tarafın ihlal edilen hakkı ve ortaya çıkan zarar ikincil değerlendirilmelidir²²⁴. Nitekim, toplu eylemin mahiyeti işverene zarar verici özelliktedir ve kaçınılmazdır²²⁵. Ancak bu durum, amaçlanan yarar ile uğranılacak zarar arasında makul dengenin aşılması gerekliliğini ortadan kaldırmaz²²⁶. Toplu eylemin süresinin amaca ulaşmak için gerekli süreyi aşmaması ölçülü olması için gerekli olmakla²²⁷ birlikte sürenin aşılması her olay için ölçülülüğün aşıldığı anlamına gelmez. Yani eylemin barışçıl olması ve kamu düzenine uygun olması halinde, sırf uzun sürmesi hukuka aykırılık oluşturmaz²²⁸. Ölçülülük ilkesi, işçilere haklarını kullanmak ve korumak amacıyla haklarına ilişkin kısıtlamalar ve engellemeler bitene kadar toplu eylem hakkının kullanılmasını haklı kılar²²⁹.

Toplu eylem hakkına müdahaledeki ölçülülük denetiminin son aşamasındaki ilke, dar anlamda ölçülülük olarak da adlandırılan orantılılıktır. Her ne kadar işverenin feshi veya yaptırımı elverişli ve gerekli de olsa, orantılılık denetimi kapsamında, işverenin söz konusu feshi veya yaptırımı uygulamak konusunda izlediği amaç ile feshin ya da yaptırımın işçinin hukuk alanında yol açacağı zararlar arasında oransızlık tespiti yapıyorsa, fesih veya yaptırım ölçülü olamayacaktır. Yani, eylemin amacıyla ortaya çıkan sonuçlar arasında oluşan menfaatler değerlendirildiğinde işçinin menfaatlerinin oransız ve aşırı zarara uğradığı tespit edilirse, fesih veya yaptırım ölçüsüz kabul edilecektir²³⁰.

Avrupa Adalet Divanı sendikaları ölçülülük ilkesine tabi kılmaktadır²³¹. Tartışmalı Laval

²²³ Engin, s.32.

²²⁴ Sur, Hizmet, s.1031; Alpogut, s.868.

²²⁵ Manav Özdemir, s.144; Engin, s.33.

²²⁶ Tuncay, s.277.

²²⁷ Alpogut, s.866, 868; Tuncay, s.277.

²²⁸ Manav Özdemir, s.143; Tuncay, s.271; Yılmaz, Alper. “Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin Toplu Eylem Nedeniyle Feshi.” *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 13, S.147, 2018, s.133.

²²⁹ Özveri, Toplu Eylem, s.261-262.

²³⁰ Ugan Çatalkaya, s.2110.

²³¹ Avrupa Birliği Adalet Divanı tarafından benimsenen orantılılık, ilke olarak AİHM içtihatlarında uygulanan yöntemle zıtlık göstermektedir. Sözleşme kapsamındaki tüm haklarda olduğu gibi, AİHM grev hakkını incelemenin başlangıç noktası olarak almakta ve ardından AİHS’nin 11(2). maddesi uyarınca, bu hakkı sınırlayan devlet eylemlerinin hukuka uygunluğunu incelemektedir. Bir sınırlamanın haklı görülebilmesi için, kanunla öngörülmüş olması, bir veya birden fazla meşru amaç gütmesi ve bu amaçların gerçekleştirilmesi için demokratik bir toplumda gerekli olması gerekir. Ayrıca, sınırlamalar dar yorumlanmalı ve örgütlenme hakkının özünü zedelememelidir. Buna karşılık ABAD, incelemesine ekonomik özgürlükleri başlangıç noktası olarak başlamakta ve bunları sınırlamanın gerekçelerini değerlendirmektedir. Toplu eylem ise bu gerekçelendirmede yer almaktadır. Mahkeme, AB’nin ekonomik ve sosyal değerlerinin korunmasında adil bir denge kurulması gerektiğini kabul etmekle birlikte, temel özgürlükler ile işçi haklarını bir “kural ve istisna” ilişkisi içinde konumlandırmaktadır. Grev hakkı bu bağlamda sıkı yorumlanan bir istisna olarak görülmektedir. Bir grev eyleminin hukuka uygun sayılabilmesi için meşru bir amaç gütmesi, üstün kamu yararı gerekçesiyle haklılaştırılması, ulaşılmak istenen amaca uygun olması ve bu amacı gerçekleştirmek için gerekli olandan öteye geçmemesi gerekir. Mahkeme’nin grev eyleminin geçerliliğinin merkezî koşulu olarak “gereklilik” unsuruna odaklanması, AİHS’nin 11. maddesindeki gerekliliklerin aksine, sendikaların örgütlenme özgürlüğünün özünü zedelemektedir. Velyvyte, s.91.

davasında²³², toplu eylem hakkının (grev hakkının)²³³ temel bir hak olduğuna, ancak belirli sınırlamalara tabi olduğuna karar verilmiştir. Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma ile güvence altına alınan temel özgürlüklerden biri olan hizmet verme hakkını ihlal edebileceğinden, ölçülü bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Ayrıca, söz konusu kriterin grevleri sınırlandırmak için kullanılmasının gerekçesi, işverenlerin de aynı ölçüte uyması gerektiğinde daha güçlü hale gelmektedir²³⁴. Belirtelim ki temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmeler, işverenin girişim özgürlüğüne karşı demokratik toplumun ve ifade özgürlüğünün gereği, belirli kurallar uyarınca toplu eylem hakkının üstünlüğünü kabul etmiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve AİHM içtihatları, grevin toplu iş sözleşmesi hakkının unsuru olduğu, toplu eylemin ise çalışanların ekonomik ve sosyal menfaatleri bağlamında ifade özgürlüğünün görünüm biçimi olduğunu kabul etmektedir. Grev hakkı ve toplu eylem hakkı, farklı hak ve özgürlük alanlarına ilişkindir²³⁵.

Doktrinde haklı olarak belirtildiği üzere, Türk hukukunda, kanuni grevin tanımı haricindeki eylemlerin hepsini kanun dışı eylem olarak nitelendirmek doğru değildir. Bununla birlikte söz konusu eylemlerin sınırsız bir kullanımı ve meşruluğu olduğu da kabul edilemez. Uluslararası normlar ve kararların toplu eylemin meşruluğuna ilişkin kriterleriyle konu açıklığa kavuşturulmaktadır²³⁶.

Yargıtay, makul süreli demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemlerinin toplu eylem hakkına dahil olduğu, ölçülülük ilkesine uygun olan eylemin yasa dışı eylem olarak değerlendirilemeyeceğini belirtmektedir²³⁷. Grev haricindeki toplu eylemler hakkında süre²³⁸, uygulanan usul gibi konular hakkında kanuni sınırlamalar öngörülmemiştir. Her ne kadar

²³² Case C-341/05, Laval un Partneri Ltd. v Svenska Byggnadsarbetareförbundet and Others , 18 December 2007 (Reference for a preliminary ruling from the Arbetsdomstolen (Sweden), prgr.94, 110, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62005CJ0341>, ET: 04.11.2024). Bu dava ve diğer benzer davalar (C-438/05, International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti, C-438/05, 18 December 2007 (Reference for a preliminary ruling from the Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division), prgrf. 72, 78, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62005CJ0438>, ET: 04.11.2024) ekonomik çıkarları sosyal çıkarlara göre önceleyen sonuçları nedeniyle eleştirilmiştir. Davaların sonucu tartışmalı olsa da, ölçülülük uygulamasının tamamen ortadan kaldırılması gerektiği anlamına gelmez. Doktrinde, ölçülülük denetimini uygulamak için farklı yollar önerilmiştir. Bkz. Barnard, s.117 vd.; Davies, Anne C.L. "One Step Forward, Two Steps Back?: The Viking and Laval Cases in the ECJ." *Industrial Law Journal*, C.37, S. 2, 2008, s.128 vd..

²³³ İş yavaşlatma ve ölçülülük ilkesi uygunsuz ve herhalde uyumsuz bir ikilidir. Sendikanın bakış açısına göre bir grev ne kadar başarılı olursa (örneğin, işverenin işletmesinin tamamen kapatılması) ölçülü olma olasılığı o kadar düşüktür. Bu nedenle, Birleşik Krallık gibi bazı Üye Devletler grev eylemini (esaslı) bir ölçülülük incelemesine tabi tutmamaktadır. Almanya gibi diğer ülkelerde, orantılılık ilkesi, oldukça dikkatli bir şekilde uygulanmaktadır. Barnard, s.121. Bkz. Waas, s.25.

²³⁴ Alon-Shenker/Davidov, s.413-414. Uygulamada bir toplu eylem hakkı olan grev hakkının korunabilmesini sağlamak amacıyla ölçülülük ilkesini uyarlamak için ölçünlü denetime başka bir organın eklenmesine ihtiyaç vardır. Bu organ, ölçülülük ilkesinin uygulanmasının korunan hakkın özüne zarar verip vermeyeceğini değerlendirecektir. Bu düşünce, Alman Anayasasında yer almaktadır. Anayasanın 19. maddesinin 2. fıkrasına göre, "Bir temel hakkın özüne hiçbir sebeple dokunulamaz". Barnard, s.129. Bkz. Waas, s.7.

²³⁵ Engin, s.33-35.

²³⁶ Alpogut, Uyum, s.140.

²³⁷ Y7HD., 20.10.2016, 2016/30086 E. , 2016/17046 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, ET:05.11.2024.

²³⁸ Sendika Özgürlüğü Komitesi de süreye ilişkin bir belirlemeye değinmemiştir. Komite, genel grevle ilgili, grev eyleminin işçi örgütlerinin kullanabileceği eylem araçlarından biri olduğu düşüncesindedir. Bu kapsamda, asgari ücretin artırılması, yürürlükteki toplu sözleşmelere riayet edilmesi ve fiyatların ve işsizliğin düşürülmesi amaçlı ekonomi politikasında değişiklik talep eden 24 saatlik bir genel grev meşrudur ve sendikal örgütlerin normal faaliyet alanı içindedir.

ölçülülük ilkesinin kesin sınırlarını belirlemek kolay olmasa da, toplu eylem hakkının ölçülülük ilkesi gereği keyfi sınırlandırması söz konusu değildir²³⁹. Belirtelim ki, iş ilişkisindeki dengeye zarar veren, çalışma barışını bozarak ölçülülük sınırını aşan nitelikte gerçekleşen toplu eylemlere işveren katlanmak zorunda değildir²⁴⁰. Yargıtay kararlarının çoğunda, toplu eylemlerin demokratik ve barışçıl varlığı ve korunması gerekliliği kabul edilmiştir²⁴¹. Ancak, somut olaylarda yaşanan uyuşmazlıklarda, toplu eylemin meşru amaçla yapıldığı ve barışçıl niteliği tespit edilmekle birlikte çoğu kararda eylemin ölçüsüz olduğu sonucuna varılmıştır. Bu yöndeki kararlarda ise işçilerin iş sözleşmelerinin geçerli veya haklı nedenle feshedildiğine ilişkin hükümler verilmiştir²⁴². Eylemin ölçülü olmadığına ilişkin yapılan tespitlerde eylemin süresi, zamanlaması ve katılımcı sayısı gibi hususlar dikkate alınmıştır²⁴³. Toplu eylemlerin süresinin esas alındığı, süreyi aşan eylemlerin başka bir değerlendirme yapılmadan ölçüsüz bulunarak hukuka aykırı kabul edildiği kararlarda, yalnızca süreden hareket edilmesi gerçekliğe aykırı olacağı gibi sürenin esas alındığı hallerde gerekçesine yer verilmemesi de yerinde olmayacaktır²⁴⁴.

Anayasa Mahkemesi'nin yerleşik içtihatlarında ise kesin bir süre sınırı olmayıp eylemin meşru amaca yönelip yönelmediği tespit edilmekte, meşru amacın kabulü halinde eylemin süresi bakımından katı olmayan bir yaklaşım kabul edilmektedir²⁴⁵.

Yargı, işçi ve işveren arasındaki karşılıklı menfaatleri adil bir şekilde dengelemekle görevlidir. Nitekim toplu eylem, işverenin girişim özgürlüğü ve mülkiyet hakkına müdahale etme ihtimalini içerirken işverenin iş sözleşmesini feshetme veya işçiye yaptırım uygulama hakkı işçinin çalışma ve toplu eylem hakkına müdahale niteliğindedir. Ülkemizde toplu eylem hakkı ve sınırlarına ilişkin düzenlemelerin olmayışı uyuşmazlığın giderilmesinde ölçülülük ilkesine başvurmayı gerektirir. Konuya ilişkin pozitif düzenlemelerin olmamasından dolayı, belirsizlikler ve olası sorunların giderilebilmesi ölçülülük ilkesinin işleviyle gerçekleştirilebilecektir²⁴⁶.

Sonuç olarak; uyuşmazlıkların çözümüne görevli olan mahkemeler tarafından, toplu eylem hakkının öncelikle meşru amacı ve barışçıl niteliği tespit edilmeli ve ardından ölçülülük denetimi yapılmalıdır. Somut olay bakımından ölçülülük denetimiyle, ilk olarak, toplu eylem hakkının, izlenen meşru amaçla ölçülü biçimde kullanılıp kullanılmadığı belirlenir. Amaç, işverenin girişim

Freedom of Association Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, International Labour Office – Geneva: ILO, 6th edition, 2018, s.147, prgrf.781, (See the 2006 Digest, para.543.)

²³⁹ Alpagut, s.868.

²⁴⁰ Yılmaz, s.136.

²⁴¹ “Uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımı şeklinde protesto eylemleri barışçıl nitelik taşıdığı takdirde ve ölçülülük ilkesine uygun olmak şartıyla yasadışı eylem olarak değerlendirilmemelidir. Anayasanın 90. maddesiyle uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde kabul edilmesinin sonucu, temel hak ve özgürlükler konusunda uluslararası normlar ile iç hukuk kuralları arasında bir çatışma olduğu takdirde uluslararası normların dikkate alınmasını gerektirir...”, Y7HD., 04.06.2014, 2014/7372 E., 2014/12267 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/ET:05.11.2024>.

²⁴² Ugan Çatalkaya, s.2100-2101.

²⁴³ Birben, s.26-27; Doğan, s.329; Öztürk, s.1823, 1827.

²⁴⁴ Ekmekçi /Yiğit, s. 858-859; Ugan Çatalkaya, s.2101.

²⁴⁵Bkz. AYM, Ahmet Sefa Topuz ve diğerleri, B. No: 2016/16056, K.T. 21/04/2021. <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2016/16056,ET:08.10.2025>.

²⁴⁶ Ugan Çatalkaya, Ölçülülük, s.104-109.

özgürlüğüne – bazı zamanlarda üçüncü kişilerin ya da kamunun menfaatlerine- yönelik müdahalenin ölçülü olmasıdır. Daha sonra, toplu eylem hakkına müdahale oluşturan yaptırım veya feshin, yaptırımı veya feshi uygularken izlenen amaçla ölçülü olup olmadığı, elverişlilik, gereklilik ve orantılılık olmak üzere üç alt ilke açısından değerlendirilir. Bütün bunlardan sonra toplu eylem hakkının kullanımının hukuka aykırı olduğu sonucuna ulaşırsa, işverence yaptırım uygulanabileceği gibi işçinin iş sözleşmesi feshedilebilir²⁴⁷.

Toplu ilişkilerde her iki tarafın da yetkileri vardır ve aynı fikirler uygulanabilir. Burada sadece işverenin değil, aynı zamanda sendikanın da yetkilerini sorumlu bir şekilde kullanması beklenir. Kanunlar grev hakkını tanımakta²⁴⁸ ve grev yapan çalışanları korumaktadır. Esasen sendikalara endüstriyel eylemlerde bulunmaları için yasal bir güç verilmiştir. Aynı zamanda hem işverenler hem de genel olarak kamu için önemli zararlar yaratan türdeki eylemlere ilişkin kararların, yetkinin kötüye kullanılmamasını sağlamak için yüksek bir davranış ölçütüne uygun olarak talep edilmesi meşrulaştırılmıştır²⁴⁹. İşverenler ve sendikalar, ölçülülük ilkesini genel bir yol gösterici olarak kullanmalıdırlar. Özellikle sendikaların korumasından veya işverenlerinin ihtiyatsız kararlarına karşı kendilerini savunmak için gereken pazarlık gücünden yoksun olan sendikal güvenceden yoksun işçiler için yararlı olabilir. Kararların daha ilkeli, yapılandırılmış ve daha az belirsiz olmasına katkıda bulunan kriterler, işverenler ve sendikalar tarafından gücün kötüye kullanılmasını önleyerek ve kararların makul ve anlayışlı olmasını sağlayarak takdire bağlı karar verme için yararlı bir yapı sunmaktadır²⁵⁰.

4. Son Çare Olma İlkesi

İş güvencesi kapsamındaki işçilerin sözleşmesinin feshinde uygulanan son çare (ultima ratio) ilkesi, kısaca, iş sözleşmesinin işverence feshedildiği durumlarda işçiyi korumak amacıyla feshi önlemeyi ifade etmektedir²⁵¹. Anılan ilke, toplu eylemin hukuka uygunluğu bakımından, eyleme son çare olarak başvurulması, toplu eylem gerçekleşmeden önce başvurulabilecek bütün barışçıl ve müzakere yollarının tüketilmesini ve başka bir çözüm olanağı bulunmadığından eylemin yapılmasını içermektedir. Toplu eylemin tek geçerli başvurulması gereken çare olması halinde, son çare ilkesi yerine getirilmiş olacaktır²⁵². Bu nedenle son çare ilkesi, elverişlilikten çok gereklilik ilkesine uygun düşmektedir²⁵³. Öyle ki işçilerin kanunlardan, toplu iş sözleşmelerinden doğan hakları işveren veya

²⁴⁷ Ugan Çatalkaya, s.2106-2109.

²⁴⁸ Bercusson, grevler bağlamında ölçülülüğün kullanılmasına karşı çıkmaktadır çünkü grevler toplu pazarlık süreciyle ayrılmaz bir şekilde bağlantılıdır ve bu süreç bağlamında değerlendirilmelidir. Ayrıca, toplu eylemin meşruiyetinin değerlendirilmesinde ölçülülüğün uygulanması, ekonomik çatışmalarda devletin tarafsızlığını korumanın esas olması ve olumsuz etkileyebilmesi nedeniyle, Üye Devletlerin endüstri (işçi-işveren) ilişkileri modellerinde genellikle kaçınılan bir durumdur. Bercusson, Brian. “The Trade Union Movement and the European Union: Judgment Day.” *European Law Journal*, C.13, S.3, 2007, s.302-304.

²⁴⁹ Alon-Shenker/Davidov, s.408.

²⁵⁰ Davidov, s.79-80.

²⁵¹ Kaya/Güler, s.116-117. Fesihte son çare olma ilkesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel, Ali. “İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio İlkesi ve Uygulama Esasları.” *A. Can Tuncay’a Armağan*, Legal 2005, s. 57 vd.; Kılıçoğlu Mustafa/Şenocak Kemal, “İş Güvencesinde Ölçülülük İlkesinin İçeriği ve Ultima-Ratio Prensibinin Ölçülülük İlkesi İçerisindeki Konumu.” *Kamu-İş Dergisi*, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Ankara 2010, s.181 vd.

²⁵² Kaya/Güler, s.117; Doğan, s.326-327; Öktem Songu, s.310.

²⁵³ Kılıçoğlu/Şenocak, s.199.

işveren sendikalarınca elde edilemez hale getirilmiş veya kısıtlanmıştır. Böylece toplu eylem hakkına son çare olarak başvurulabilecektir²⁵⁴.

Toplu eylemler bakımından son çare ilkesine ilişkin doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Doktrinde bir görüşe göre; Türk iş hukukunda grev sadece toplu iş özleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkan uyuşmazlıklara özgülenmiş ve greve başvurmadan önce barışçı çözüm yollarına başvuru öngörülmüştür²⁵⁵. Dolayısıyla, kanuni grev bakımından son çare olması ilkesinin Türk iş hukukunda kanunen öngörüldüğü söylenebilecektir. Kanuni grev haricindeki toplu eylem türleri bakımından ise kanuni grevin koruması söz konusu değildir. Bununla birlikte, kısa süreli işi bırakma, işi yavaşlatma, gayret grevi, işyeri işgali gibi eylemler barışçıl oldukları sürece, uluslararası normlarda olduğu gibi meşru eylem biçimleri olarak kabul edilmektedir. Öyleyse söz konusu toplu eylemler bakımından da son çare olma ilkesi göz önünde bulundurulmalıdır. Bu düşünceye göre, grev ve grev harici bütün toplu eylemlerde son çare ilkesinin uygulanması yerindedir ve her somut olaya göre değerlendirilmelidir²⁵⁶. İşverenin mülkiyet hakkı ile çalışanların toplu eylem hakkı arasındaki adil dengenin kurulması son çare ilkesi sayesinde olmaktadır²⁵⁷. İşverenle yapılan müzakerelerin sonuçsuz kaldığı açıksa veya işverene eylem yapılacağı haber verilmişse, son çare ilkesinin gerçekleştiği söylenebilir²⁵⁸.

Diğer görüşe göre, işçilerin ifade özgürlüğüne dayanan toplu eylem hakkına başvurusu kolay bir süreç değildir. Başka bir yöntem bulunmadığı için toplu eylem gerçekleştirildiğinden, doğası itibariyle toplu eyleme son çare olarak başvurulmaktadır. Bundan dolayı, işverene önceden haber verilme, arabuluculuk gibi kanuni greve has koşullara, hükümetle görüşülme gibi yollara konu edinilmemelidir²⁵⁹.

Toplu eylem hakkı kanunda açıkça düzenlenmediğinden, somut olayın koşulları kapsamında, toplu eyleme başvurma hakkının gerekliliği, söz konusu yöntem haricinde daha az müdahaleci yolların varlığı ve eyleme son çare olarak başvurulup başvurulmadığı değerlendirilmelidir²⁶⁰. Ancak son çare ilkesinin uygulanması, toplu eylemin kendine has özellikleri çerçevesinde olmalıdır. Yani bütün müzakerelerin yapılması ve barışçıl yolların tüketilmesi gerekli görülmemelidir. Eylem gerçekleştiren çalışanların disiplin cezası ya da işten çıkarılma tehdidiyle karşı karşıya kalabildiği göz önüne alındığında eylemlerin bu niteliği daha açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

²⁵⁴ Özveri, Toplu Eylem, s.261-262.

²⁵⁵ Doğan, s.326-327.

²⁵⁶ Doğan, s.326-327.

²⁵⁷ Kaya/Güler, s.117; Tuncay, s.277; Doğan, s.327.

²⁵⁸ Tuncay, s.278; Kaya/Güler, s.117.

²⁵⁹ Engin, s.28. Aynı yönde bkz. Şahin Emir, s.81; Kaya/Güler, s.117. Aksi yönde Yargıtay kararı için bkz. Y22HD., 14.05.2013, 2013/7515 E., 2013/10949 K. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (ET: 09.11.2024).

²⁶⁰ Ugan Çatalkaya, s.2107.

E. Toplu Eylem Çeşitleri

1. Genel Olarak

Toplu eylemler çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan en tipik ve en çok uygulanan türünün grev olduğu bir gerçektir. Ancak grevin yanı sıra iş yavaşlatma, işe gelmeme, iş verimini düşürme, işin aşırı kurallı/ titizlikle ifası, fazla çalışma yapmama gibi birçok iş mücadelesi araçları bulunmaktadır²⁶¹. Toplu eylemler hakkında çeşitli ayrımlar yapılabilir. Temel olarak, toplu eylemi gerçekleştiren işçilerin muhatabı kişiler bakımından toplu eylemler ile eylemin türü bakımından toplu eylemler şeklinde ikiye ayrılabilir.

Toplu eylemlerin muhatabı olan kişiler işverenler, kamu otoriteleri ve sendikalarlardır. Çalışma yaşamında işçiler tarafından gerçekleştirilen toplu eylemlerle baskı altına alınmak istenen kişiler, çoğunlukla ilişkinin karşı tarafı olan işverenlerdir. İş ilişkisi sürecinde işçilerin koşullarından memnun olmaması veya daha iyi koşullar istemeleri, mevcut haklarına ilişkin talepleri veya işverenin davranışlarına tepki göstermek istemeleri mümkündür. Bu gibi hallerde işçilerin hedef aldıkları kişiler öncelikle işverenlerdir. Hatta toplu eylemlerin başka kişilere yönelmesi durumlarında da işverenlerin etkilenmemesi mümkün olmadığından, işverenlerin her zaman hedef alındıkları söylenebilir. Toplu eylemlerin, bazen kamu otoritelerini veya sendikaları hedef alması da imkân dahilindedir. Aynı şekilde, işçilerin işverenleriyle işbirliği yaparak, kabul etmedikleri koşullara onay veren işçilerin kendi sendikasına karşı toplu eylemler yapabilmeleri mümkündür²⁶². Konumuz itibarıyla, sessiz istifa sürecindeki işçilerin gerçekleştirebilecekleri toplu eylemlerin muhatabı işverenlerdir. Toplu eylemin çeşitlerinin kapsamı geniş olduğundan, işçilerin hedef aldıkları kişiler bakımından toplu eylemler hususunda yukarıdaki açıklamalarla yetinilecek ve toplu eylemlerin türü bakımından yapılan ayırmadan genel olarak bahsedilecektir.

2. Grev Tanımına Uyan Toplu Eylemler

İşçilerin menfaatlerini korumaya yarayan ve toplu eylem çeşitlerinin en tipik ve alışlagelmiş biçimi olan grev²⁶³, en yaygın kullanılan iş mücadelesi aracıdır²⁶⁴. Grevin anlamı ve önemine ilişkin her ülkenin bakış açısı farklıdır. Evrensel ortak bir tanım bulunmamaktadır. Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik, siyasi ve sosyal koşullara ve toplumun konuyla ilgili görüşüne göre değişiklik göstermektedir²⁶⁵. Grev, her ülkenin kendi iç hukukunda farklı biçimde düzenlenmektedir²⁶⁶.

Grev, en sade biçimde, bağımlı çalışanların iradeleriyle topluca işi bırakmaları, çalışmamalarını ifade eder²⁶⁷. Yani işçiler, ortak bir karara uymak suretiyle işi topluca bırakmakta, üretimin ve işin durmasını, bundan dolayı işverenin zarara uğramasını ve bütün bunları yaparak

²⁶¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Dulay Yangın, s.211 vd.; Saygıner, s.212 vd.

²⁶² Saygıner, s.210-211; Ugan Çataalkaya, s.2086; Engin, s.22.

²⁶³ Bkz. Sur, Grev, s.30; Narmanlıoğlu, *Grev*, s. 20; Tuncay / Savaş Kutsal / Bozkurt Gümrükçüoğlu s.407.

²⁶⁴ Narmanlıoğlu, *Grev*, s.6; Akyiğit, Ercan. *Toplu İş Hukuku*. 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s.584.

²⁶⁵ Dulay Yangın, s.213; Sur, *Grev*, s.14.

²⁶⁶ Sur, *Grev*, s.15.

²⁶⁷ Narmanlıoğlu, *Grev*, s.5. Grev tanımları için bkz. Sur, *Grev*, s.8. Manav Özdemir, s.60.

işveren üzerinde bir baskı oluşturarak taleplerinin gerçekleştirilmesini amaçlamaktadır²⁶⁸. Hukuki anlamda grevden bahsedilmek için işçiler tarafından gerçekleştirilen eylemlerin hükümdeki tanımda yer alan unsurları içermesi gerekmektedir. Bu kapsamda; görmekle yükümlü olunan işin bırakılması²⁶⁹, işi bırakan kişilerin işçi olması²⁷⁰, işçilerin işi bırakma eylemlerinin kolektif bir karara dayanması (işçilerin aralarında anlaşması veyahut bir kuruluş kararına dayanması)²⁷¹ ve iş bırakmanın işyerinde faaliyeti durdurma ya da işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatma amacı taşıması icap etmektedir²⁷².

Türk hukukunda grev, 6356 sayılı Kanun'da tanımlanmıştır. Kanun'un 58. maddesinin 1. fıkrasına göre; “*İşçilerin, 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.*”²⁷³. İşçiler tarafından gerçekleştiren eylemin, grevin unsurlarını taşımasının yanı sıra yasal sayılması için de birtakım şartlar aranmaktadır. Belirtelim ki grev hakkı Anayasa gereği her ne kadar işçilere tanınmış olsa da grev kararı almaya yetkili olan, kanun uyarınca yetkili sendikalarlardır. İşçilerin kendi aralarında anlaşarak grev kararı almaları halinde kanun dışı grev söz konusu olacaktır²⁷⁴. Kanundaki bu düzenleme, uluslararası normlar esas alındığında isabetli değildir. Öyle ki grevi de içeren bir üst kavram niteliğindeki toplu eylem hakkının sendikalarla ve belli işçi gruplarıyla sınırlı tutulması doğru olmayacaktır²⁷⁵.

6356 sayılı Kanun m.58/2 gereği, sadece mesleki amaçlı grevler meşru kabul edildiğinden bu kapsamda yer almayan grevler ve diğer toplu eylemler, Anayasa'da²⁷⁶ ve Kanun'da açıkça yasaklanmamış olsa da hukuka aykırı olarak nitelendirilmektedir. Kanun'da hukuka uygun grevin

²⁶⁸ Esener, Turhan. *İş Hukuku*. 3. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara 1978, s.597; Narmanlıoğlu, Toplu, s. 532, 556. Ayrıca bkz. Dulay Yangın, s.212, dn.560 de belirtilen yazarlar.

²⁶⁹ Doktrinde; işyerinde faaliyeti durdurmak ya da önemli ölçüde aksatmak amacıyla yapılan tüm iş bırakmaların kısa süreli olup olmadığı fark etmeksizin grev olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmektedir. Narmanlıoğlu, Grev, s. 70.

²⁷⁰ Türk hukukunda grevin yalnızca işçilere tanınmış bir haktır. İşçinin hangi Kanuna tabi olduğunun ya da ne şekilde, hangi sektörde çalıştığı önemli değildir, yeter ki iş sözleşmesine bağlı olarak çalışsın. Oğuzman, Grev, s. 20.

²⁷¹ Sur, Grev, s. 76. Grevin kanuni ya da kanun dışı olması fark etmeksizin, işçi kuruluşunun kararına dayanmak suretiyle tek bir işçi bile işi bırakıyorsa, yapılan eylem kolektiflik unsuru içerir ve diğer koşullar da gerçekleşmişse, eylem grev niteliğindedir. Greve kolektif nitelik kazandıran, kuruluşun kararı ya da işçi grubunun toplu kararıdır. Akyiğit, s.589; Ekonomi, s.490; Kabakcı, s.32; Ekmekçi/Yiğit, s.640. Aksi yönde bkz. Narmanlıoğlu, Grev, s.63; Tuncay / Savaş Kutsal / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.454; Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut. *İş Hukukunun Esasları*.9.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018, s.452.

²⁷² Sur, Toplu, s.426- 435; Narmanlıoğlu, Toplu, s.532-537, 560; Tuncay / Savaş Kutsal / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.454; Kabakcı, s.29-30; Manav Özdemir, s.57; Dulay Yangın, s.214 vd.

²⁷³ 275 Sayılı Kanun döneminde 1961 Anayasası doğrultusunda kanuni grev için toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde uyuşmazlık çıkması şartı yer almamakta olup (m.17/2), genel olarak işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla kanun hükümlerine uygun olarak grev yapmaları, kanunilik için yeterli görülmekteydi. Akyol, s.24. 275 Sayılı Kanun döneminde kanuni grev hakkının kapsamı, sonradan sırayla yürürlüğe giren 2822 ve 6356 Sayılı Kanunlara göre daha geniş olarak belirlenmişti. Mülga 2822 sayılı Kanunda ve yürürlükteki 6356 Sayılı Kanun'da ise grevin kanuniliği için, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde uyuşmazlık çıkması aranmıştır.

²⁷⁴ Akyiğit, s.607; Sur, Toplu, s.433, 439.

²⁷⁵ Doğan, s.316.

²⁷⁶ Bkz. Sümer, Halûk Hâdi, “Anayasada Yapılan Değişikliklerin Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na Olası Etkileri”, Prof.Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, s.541 vd., s.547-551.

tanımı yapılarak söz konusu tanıma uymayan grevler hukuka aykırı addedildiğinden²⁷⁷, grev kapsamına giren toplu eylemler ile grev olarak nitelendirilemeyecek toplu eylemlerin hukuka uygunluğu belirlenmelidir. Kanuni grev ve kanun dışı grevin her ikisi de bir üst kavram olan toplu eylem kavramının kapsamındadır. Açıkça yasaklanmadığı sürece grev harici toplu eylemleri hukuka uygun görmek²⁷⁸ olması gereken hukuk bakımından gereklidir. Elbette grev hakkının sınırlamalara ve belirli yasal prosedürlere tabi tutulması ve grev hakkının söz konusu prosedür uyarınca kullanılması hususunda düzenlemeler yapılması her ülkenin hakkıdır. Böylece grevin kanuni olup olmadığı²⁷⁹ belirlenecektir. Türk hukukunda grevin kanun dışı olup olmadığı belirlenirken, grevin amaca aykırı olup olmadığı ve kanun hükümlerine uyulup uyulmadığı dikkate alınmaktadır²⁸⁰. Ancak buradaki karmaşık ve sıkıntılı durum, kanuni grev tanımına uymayan bütün eylemlerin kanun dışı kabul edilmesine²⁸¹ ilişkin açmazdır. Kanuni grevin unsurlarını taşımayan bütün toplu eylemlere yasaklama getirmek ve yaptırımlara tabi tutmak, uluslararası normlara aykırıdır²⁸². İşçilerin ekonomik ve sosyal menfaatlerini koruyan barışçıl nitelikteki eylemlerin korunması gerekir. Uluslararası hukukta, belirli şartların gerçekleşmesi halinde meşru sayılan toplu eylemlerin varlığı, Türk hukukunda da bazı eylemlerin -Anayasa m.90 gereği- meşru kabul edilmesi yönünde yargı kararları verilmesinin önünü açmıştır. Türk iş hukukunda bir grevin kanuni sayılabilmesi toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sürecine bağlıdır. Yargıtay kararlarında, grevi de içeren bir üst kavram olan toplu eylemlerin, toplu iş sözleşmesi varlığında, görüşmeleri sürecinde veya protesto amacıyla farklı zamanlarda, durumlarda ve biçimlerde menfaat uyuşmazlıklarına yönelik ortaya çıkabilmesinin mümkün olduğu ifade edilmiştir²⁸³. Bütün bunlara göre grevin, ulusal anayasal ve yasal düzenlemelerle sınırları çizilmiş, toplu pazarlık aşamasında taraflar arasında anlaşma sağlanamaması durumunda yasal prosedüre uyulmak suretiyle başvurulabilen bir toplu eylem olduğu söylenebilir²⁸⁴.

Grev niteliğindeki toplu eylemler, uygulanış biçimine veya amacına göre çeşitli ayrımlara tabi tutulmaktadır. Grev niteliğindeki toplu eylemler uygulanış biçimine göre; genel grev, kısmi grev, tam grev, nöbetleşe grev, dönen grev, piston grev, sendika/örgütlenme grevi, vahşi grev, kilit personel grevi, mücadele grevi, gösteri grevi olarak sayılabilir. Amaçlarına göre grevler ise mesleki grev, siyasi grev, dayanışma/sempati grevi, uyarı grevi, gösteri/mücadele grevi, saldırı grevi, savunma grevidir²⁸⁵. Konumuz itibarıyla, grev tanımı kapsamındaki toplu eylemlerin sadece neler olabileceği

²⁷⁷ Narmanlıoğlu, Toplu, s.676; Sur, Toplu, s.426.

²⁷⁸ Ayrıca bkz. Dulay Yangın, s.208-211.

²⁷⁹ Grevin kanuniliğinin tespitinde; uyuşmazlığın çalışma koşullarının yeniden düzenlenmesi ve değiştirilmesi isteğiyle meydana gelen toplu menfaat uyuşmazlıklarına ilişkin olması ve toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında çıkması, mesleki amaçla yapılması, kanuni usule uygunluk, grev yasağı ve engellerinin olmaması, iyiniyet kurallarına uygun kullanılması, Mahkeme tarafından uygulamasının durdurulmaması veya Cumhurbaşkanınca ertelenmemesi hususları dikkate alınacaktır. Tuncay / Savaş Kutsal / Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.465 vd.; Oğuzman, M., Kemal. *Hukuki Yönden İşçi- İşveren İlişkileri C.1*. 3.Baskı, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1984, s. 110 vd.; Sur, Toplu, s. 436 vd.

²⁸⁰ Çelik, Nuri vd. *İş Hukuku Dersleri*. 36. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2023., s.1156-1157.

²⁸¹ Unsurlardan birisinin olmamasını, eylemin kanun dışı sayılması için yeterli gören görüşler için bkz. Akyol, s.24; Narmanlıoğlu, Grev, s. 46. Toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra sözleşmenin şartlarında değişiklik yapılması ya da yeni düzenleme getirilmesi için grev yapılması hukukumuzda kanun dışıdır. Ekonomi, s.499.

²⁸² Bkz. Engin, AİHS, s.153.

²⁸³ Ezer, s.155.

²⁸⁴ Ugan Çatalkaya, s.2075.

²⁸⁵ Grev çeşitleri hakkında bkz. Oğuzman, Grev, s.155 vd.; Sur, Grev, s.72 vd.; Ekmekçi, s.667 vd.; Narmanlıoğlu,

belirtmiştir. Nitekim sessiz istifa eden işçilerin yaptıkları eylemin toplu nitelik kazanması durumunda, grev niteliği taşımayan bir toplu eylemden söz edilir. Bu nedenle aşağıda anılan türde toplu eylemler kısaca açıklanacaktır.

3. Grev Tanımına Uymayan Toplu Eylemler

İş mücadelesi araçları içerisinde grev haricinde işçilerin başvurdukları birçok mücadele aracı vardır. Öyle ki işçi hareketleri ilk olarak, grev hakkı tanınmadan önce sokak eylemleri, yürüyüşler, işyeri önünde protestolar vb. iş bırakma eylemleri ile gerçekleşmiştir. Grev harici toplu eylemler genellikle ikincil mücadele araçları görülmekle birlikte aslında daha farklı süreçlerde uygulanabilme özelliğine sahiptir. Daha önce açıkladığımız üzere, grev kavramı her ülkenin kendi iç hukukunda farklı biçimde düzenlenmektedir. Burada önemli olan grevin bir hak olarak tanınması ve kanunlarla veya sözleşmelerle güvence altına alınmış olmasıdır. Oysaki grev harici toplu eylemlerin niteliği tartışmalı ve hukuki statüleri belirsizlik içermektedir.

Uluslararası normlara ilişkin yaptığımız açıklamalarda belirttiğimiz üzere, toplu eylem grevi de içeren bir üst kavram olarak kabul edilmekte ve grev harici eylemler de bu kapsamda tanınmaktadır. Grev harici eylemler bakımından, kanuni grevin zaman ve amaç unsurunu içermeyen her türlü eylemin kanun dışı olarak kabulü yerinde görülmemektedir.

Ülkemizde, grev harici toplu eylemler, kanuni grevin unsurlarını taşımadığı için kanun dışı grev sayıldığı ve bunun yaptırımına tabi olduğu gibi somut olayın özellikleri doğrultusunda ve uluslararası normlar ışığında-meşru amaca uygun, barışçıl ve ölçülü olmak şartıyla- hukuka uygun toplu eylem olarak da nitelendirilebilmektedir²⁸⁶. Grev harici eylemlerde de asıl amaçlanan, iş ilişkisine son vermek değil işvereni baskı altına alarak haklı taleplerin gerçekleşmesini sağlamaktır. Grev harici toplu eylemlerin çoğunlukla sendikaların kararı ve gözetimi altında gerçekleştiği söylenebilir.

Grev niteliği taşımayan toplu eylemlerin hepsinin kanun dışı grev olarak nitelendirilmesi işçilerin aleyhine sonuçlara yol açar. Nitekim, kanun dışı grev olarak kabul edilen bir eylem karşısında işveren, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecek, disiplin cezası uygulayabilecek veya tazminat talebinde bulunabilecektir. Bundan dolayı, grev harici toplu eylemlerin, somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmesi büyük önem arz eder. Elbette eylemin meşru amaç taşıması veya barışçıl olmaması ölçüsüz olarak nitelendirilmesine ve hukuka aykırı sayılmasına neden olabilir. Yargının konuyla ilgili uyuşmazlıkları değerlendirirken birçok kriteri bir arada değerlendirmesi gerekir.

İşçilerin grev harici başka tür eylemlere ve değişik yöntemlere başvurarak işveren üzerinde

Grev, s.173 vd.; Dulay Yangın, s.225 vd.; Tuncay/ Savaş Kutsal /Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 408 vd.; Ekonomi, s.489 vd.; Akyiğit, s.584 vd.; Kılıçoğlu, s.2423 vd.; Manav Özdemir, s.33 vd.; Ertürk, Şükran. *İş Mücadelesinde Denge İlkesi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No:95, İzmir, 1999, s.62 vd. Tunçomağ/Centel, s.455 vd.

²⁸⁶ Engin'e göre, 6356 sayılı Kanun m.58/f.2,3, maddenin gerekçesi ve m.70/1 uluslararası hukuka açıkça aykırı olup Anayasa m.90 uyarınca yargı tarafından toplu eylemlere dair olaylara ilişkin kararlarda görmezden gelinmeli, uluslararası hukuka göre karar verilmeli, bir toplu eylemin hukuka aykırılığı iç hukuktaki kanuni grev tanımı esas alınarak belirlenmemelidir. Engin, AİHS, s.161.

baskı yaratabilmesi²⁸⁷ hukuka uygun olduğu sürece mümkün olmalıdır. Böylece, işverene yönelen taleplerin kısa sürede ve kesin bir şekilde sonuçlanması için farklı ve etkin yöntemlere teşebbüs edilebilir. Belirtelim ki grev niteliği taşımayan toplu eylemlerin işveren üzerinde baskı yaratabilmesi, kolektif niteliğe haiz olmasını gerektirir²⁸⁸. Bu başlık altında, grev tanımı kapsamı dışında kalan bazı toplu eylemlere kısaca yer verilecektir.

a. İş Yavaşlatma

İş yavaşlatma, işin tamamen bırakılmayarak olağan yürütümünden daha yavaş bir biçimde görülmesidir. İşçiler çalışma tempolarını yavaşlattıklarında olağan üretim kalitesine erişilememektedir. İşin yavaşlatılmasına ilişkin eylemlerde işçi, iş görme borcunu sözleşmede kararlaştırılan biçimde yerine getirmekle birlikte yavaş çalışmadan dolayı işin ifa süresi uzatılmaktadır. Böylece işveren üzerinde baskı yaratılmaya çalışılmaktadır²⁸⁹. İş yavaşlatma, işin tamamen bırakılmasına dönüşmediği sürece grev kapsamına girmez ve somut olaya özelliklerine göre hukuka uygun kabul edilebilir. Aksi halde hukuka aykırı bir eylem söz konusu olacaktır²⁹⁰. İşçinin iş yavaşlatıp yavaşlatmadığının tespitinde, somut olaydaki işçinin olağan çalışmasına göre değerlendirme yapılması ve çalışılan dönemdeki ortalamasına bakılarak durumun belirlenmesi yerindedir²⁹¹.

Hukukumuzda, 2822 sayılı Kanundan farklı olarak²⁹², 6356 sayılı Kanun'da iş yavaşlatma, verimi düşürme ve üretimi aksatacak nitelikteki davranışlar hakkında kanun dışı grevin yaptırımlarına ilişkin düzenlemeye yer verilmemiştir.

Doktrinde bir görüşe göre²⁹³; iş yavaşlatma, kaliteyi/ verimi düşürme gibi eylemlerde, iş tamamen bırakılmamakla birlikte işin aksaması söz konusu olacağından hukuka uygun meydan gelebilmesi oldukça güçtür. Yani söz konusu türdeki eylemler, kanuni şartlara uygun yapılamayacağından ya kanun dışı grev²⁹⁴ ya da hukuka aykırı eylem sayılmalı, işçinin iş görme veya sadakat borcuna aykırı olarak kabul edilmeli ve onun yaptırımlarına tabi olmalıdır. Söz edilen eylemleri grev harici toplu eylemler olarak nitelendiren benzer bir görüşe göre ise²⁹⁵ işin

²⁸⁷ Narmanlıoğlu, Toplu, s.682.

²⁸⁸ Ertürk, s.60.

²⁸⁹ Tuncay/ Savaş Kutsal /Bozkurt Gümrükçüoğlu s.409; Oğuzman, s.254; Sur, Grev, s.51, 166; Narmanlıoğlu, Grev, s.67-69; Manav Özdemir, s.46-47.

²⁹⁰ Almanya, İspanya, İngiltere, İtalya'da bu tür eylemler hukuka uygun görülmemektedir. Rusya ve Hollanda da, ise meşru kabul edilmektedir. Bkz. Dulay Yangın, s.289-291; Narmanlıoğlu, Toplu, s.562, dn.121.

²⁹¹ Manav Özdemir, s. 47.

²⁹² 2822 sayılı Kanun döneminde söz konusu eylemler grev kavramının dışında tutulmakla birlikte kanun dışı grevin yaptırımlarına tabi kılınmıştır. Bkz. Oğuzman, Grev, s.26; Sur, Grev, s.55. Ülkemizde iş yavaşlatma şeklinde başlayan toplu eylemlerden birisi 1960-1963 yılları arasında İstanbul'da Kavel Kablo Fabrikası'nda gerçekleştirilen Kavel grevidir.

²⁹³ Tuncay/Savaş Kutsal /Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.409, 411. Aynı yönde bkz. Narmanlıoğlu, Toplu, s.683-684.

²⁹⁴ Arıcı, Kadir. *Türk İş Hukuku-II, Toplu İş İlişkileri Hukuku*. Gazi Kitabevi, Ankara, 2022, s. 369; Gerek, Nüvit. "6356 sayılı Kanun'un Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler." *TÜHİS*, C.24, S.6 / C.25, S. 1-2, Mayıs-Ağustos-Kasım 2013, s.2 vd.

²⁹⁵ Sur, Toplu, s.439; Oğuzman, 254. Caniklioğlu, bu tür eylemleri grev benzeri olarak nitelendirenmiş ve mesleki amaç taşıyan eylemler hakkında, kanun dışı grevin değil, somut olayın özelliği doğrultusunda İşK.m.25 de belirtilen hükümlerden birine göre sonuca gidilmesi gerektiğini belirtmiştir. Caniklioğlu, s.298.

görülmesinde veya üretimde aksamalardan dolayı işçiye disiplin cezası verilebileceği gibi sözleşmenin feshi de mümkündür.

Doktrinde katıldığımız görüşe göre²⁹⁶, 6356 sayılı Kanunda işi yavaşlatmanın kanun dışı grevin yaptırımına tabi olacağı açıkça düzenlenmediğinden, grevin unsurlarından işin tamamen bırakılması da gerçekleşmediğinden, bu tür eylemler kanun dışı grev olarak nitelendirilemez. İşçilerin sosyal ve ekonomik hakları ile çalışma koşullarını korumak ve geliştirmek amacıyla kendileri veya sendikalar tarafından başvurulmuş işi yavaşlatma eylemleri, toplu eylem hakkı kapsamında değerlendirilmelidir. Bu tür eylemlerin meşru kabul edilmesi için, amaç, barışçıl nitelik, süre ve yürütüm yönünden ölçülülük ilkesi kapsamında somut olay kendi özellikleri çerçevesinde değerlendirilerek sonuca varılmalıdır. Toplu eylem hakkı kapsamına girmediği tespit edilen işi yavaşlatma veya verimi düşürme eylemleri, bireysel iş hukuku kapsamında fesih, disiplin cezası gibi yaptırımlara tabi tutulabilir.

b. İşin Aşırı Kurallı /Titizlikle İfası

Aşırı kurallı çalışma, işin bilerek ve isteyerek aşırı titizlikle görülmesidir. İşyeri kurallarına ve mevzuata çok fazla özen gösterilerek işin ifa edilmesi halinde gayretkeşlik grevi²⁹⁷ olarak da nitelendirilen bir çalışma ortaya çıkmaktadır²⁹⁸. Aşırı kurallı çalışmada iş tamamen bırakılmadığından, grev olarak nitelendirilmesi uygun değildir²⁹⁹.

İşin aşırı kurallı ifasında, grevde olduğu gibi iş tamamen bırakılmamaktadır. Bu kapsamda işçiler, işyerinde çalışmaları gereken süre kadar çalışmakla birlikte işin yapılışındaki titizlik, kaliteyi ve verimi düşürme, işi yavaşlatma gibi diğer eylemlerle istedikleri amaca ulaşma niyetinde olabilirler. İşin aşırı kurallı ifası, işi yavaşlatma, kısa süreli iş bırakmalar gibi davranışlarının hepsi verimi düşürme eylemi kapsamında değerlendirmeye alınabilir³⁰⁰. Esasen bu eylemlerin hepsi büyük olasılıkla, işlerin yavaş yapılması veya çok özenli bir şekilde kurallara uygun yapılması nedeniyle verimin düşmesiyle sonuçlanacaktır³⁰¹. Bununla birlikte işin yavaşlatılarak görülmesinde asıl amaç, çalışma süresinin uzatılarak sonucun geciktirilmesidir. Yapılan işin daha uzun sürede bitirilmesiyle elde edilen verimde de düşüş meydana gelmektedir. Bu durumda, gayretkeşlik grevi bir iş yavaşlatma eylemi olarak nitelendirilebilir³⁰². Diğer taraftan aşırı kurallı çalışma, çalışma saatlerinin azaltılması, iş sağlığı ve güvenliği önemlerinin alınması gibi taleplerin gerçekleştirilmesi amacıyla işveren üzerinde baskı oluşturmak için kullanılabilir³⁰³.

²⁹⁶ Güzel, s.415; Alpagut, ILO, s.140; Engin, s.25; Dulay Yangın, s.292; Özveri, İşçiler, s.718.

²⁹⁷ İşçilerin amacının çalışma şartlarını iyileştirmek ve düzeltmek olduğu gayretkeşlik grevi hakkında, Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesi tarafından iş sözleşmesinin ihlal edilmediği yönünde karar verilmiştir. Pitt, Nr. 12.006, 385-386. Tuncay/ Savaş Kutsal /Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.410.

²⁹⁸ Dulay Yangın, s.293.

²⁹⁹ Oğuzman, Grev, s.160; Narmanlıoğlu, Toplu, s. 563; Sur, Grev, s.56-57.

³⁰⁰ Sur, Grev, s.49-50, 56; Tuncay/ Savaş Kutsal /Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.409. AİHM Dilek ve Diğerleri kararında Boğaz köprüsünde çalışan gişe memurları gişeleri terk edip, işi bırakmalarına rağmen eylemi iş yavaşlatma olarak nitelendirmiş olup, AİHM'in bu yorumu eleştirilmiştir. Bkz. Narmanlıoğlu, Toplu, s. 563-564.

³⁰¹ Kutal, Uyum, s. 138. Ayrıca bkz. Narmanlıoğlu, Toplu, s. 563; Manav Özdemir, s.46.

³⁰² Manav Özdemir, s.46 -47; Akyol, s.20, dn. 8

³⁰³ Alman Ver.di Sendikasının bu yöndeki eylemi hakkında bkz. Rehder/Deinert/Callsen, s.33, naklen Dulay Yangın, s.

İşin aşırı kurallı ifası veya aşırı titizlikle yerine getirilmesi bireysel bakımdan kolay olmakla birlikte toplu bir eyleme dönüşmesi için güçlü bir organizasyon gerektirir. Nitekim hem işle ilgili mevzuat hem de işyerindeki kuralların çok detaylı bilinmesi gerekeceğinden baskı araçları içinde uygulanabilirliği³⁰⁴ en zor olan toplu eylem türü olduğu söylenebilir³⁰⁵.

c. Toplu Vizite Eylemleri

Toplu vizite eylemi, işçilerin toplu olarak rapor almak suretiyle işin durmasını amaçladıkları eylemdir. Bir grup işçi, gerçekten hasta olmamalarına rağmen aralarında anlaşmak veya sendikanın bu doğrultuda verdiği karara uymak suretiyle toplu bir şekilde rapor alarak işi bırakmaktadır³⁰⁶. Doktrinde işçilerin söz konusu eylemlerini kanun dışı grev kabul edenler³⁰⁷ olduğu gibi bunun hukuka aykırı grev olarak nitelendirilemeyeceğini, işçilerin rapor almaları halinde iş görme yükümlülükleri olamayacağı, hakkın kötüye kullanıldığı, söz konusu eylemin iş mücadelesi kapsamında değerlendirmeyeceği ve bireysel iş sözleşmesinden kaynaklı iş görme borcunun veya sadakat borcunun ihlali olduğu³⁰⁸ yönünde görüşler de bulunmaktadır.

İşçilerin söz konusu eylemlerini, bireysel iş hukuku bağlamında iş görme borcunun ve sadakat yükümlülüğünün ihlali olarak değerlendiren görüşe göre; toplu vizite eylemleri toplu eylem hakkı kapsamında korunamaz. Nitekim işçileri haklı gerekçeleri olmadan iş görme borçlarını ifa etmemekte, sahte raporla işvereni aldatmakta olduklarından iş görme ve sadakat borçlarına aykırı davranmaktadır. Bununla birlikte, işçilerin toplu vizite eylemine başvurmalarının, işverenin toplu eylemi işçiler aleyhine kullanabilme ihtimalinden dolayı böyle bir yola başvurmuş olabilecekleri, toplu vizite eyleminin kullanma şeklinin sadakat borcuna aykırı olup olmadığı hususunda sadakat borcunun dar yorumlanması gerektiği de belirtilmektedir. Toplu eylem hakkı, Türk hukukunda kabul edildiği ihtimalde, işçilerin haklarını sadakat borcu kapsamında kullanabilmesi mümkün olabilecek, rapor almak suretiyle toplu viziteye çıkma, eylemlerini bu yolla meşrulaştırma çabasında bulunmayabileceklerdir³⁰⁹.

Doktrinde diğer bir görüşe göre³¹⁰, işçilerin sağlık kontrolü yaptırması kişisel ve vazgeçilmez hakları arasında olmakla birlikte anılan haklarını kolektif bir karara dayandırarak kullanmaları durumunda kişisel hakkın kolektif bir mücadele aracına dönüşmesi söz konusu olacaktır. Bu yönde,

293. Ayrıca bkz. Sur, Grev, s.56.

³⁰⁴ Gümrük memurlarının kurallar doğrultusunda yolcu ve eşyaların tamamını tek tek arayıp giriş çıkışı aksatması, aşırı kurallı çalışma eylemine örnek gösterilebilir. Sur, Grev, s. 57. Ayrıca bkz. Ekonomi, s.494.

³⁰⁵ Sur, Grev, s.56-57; Dulay Yangın, s.293; Işıklı, s.332.

³⁰⁶ Manav Özdemir, s. 5; Tuncay/ Savaş Kutsal /Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 409.

³⁰⁷ Sur, Toplu, s.429; Ertürk, s. 64; Ekonomi, s. 497; Ricken, § 265 Rn.8; Linsenmaie, Rn.282, naklen Dulay Yangın, s.280.

³⁰⁸ Tuncay, A.Can. “Karar İncelemesi.” *Çimento İşveren Dergisi*, C.6, S.1, Ocak 1992, s.26; Tuncay/ Savaş Kutsal /Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.527; Dulay Yangın, s.279, dn.751, 753 ve 754, s.280, dn.758, dn.759 yazarlar.

³⁰⁹ Manav Özdemir, 85-86. Aynı yönde bkz. Dulay Yangın, s.282.

³¹⁰ Sur, Toplu, s.429. Ayrıca bkz. Ertürk, s. 64; Ekonomi, s. 497. 2013 yılında Yargıtayın 22. ve 7. Hukuk Daireleri, 279 işçinin aynı gün rapor almasına ilişkin olayla ilgili uyuşmazlıkta farklı kararlar vermişlerdir. Anayasa Mahkemesi, yapılan eylemde toplu olarak alınan sağlık raporlarının değerlendirilmesinde 7. Hukuk Dairesi ile 22. Hukuk Dairesi arasındaki içtihat farkı ve bunun neden olduğu belirsizlik dolayısıyla Anayasanın 36. maddesinde güvenceye alınan adil yargılama hakkının ihlâl edildiğine hükmetmiştir. AYM. 06.01.2015, Türkan Bal Başvurusu No.2013/6932, RG. 09.05.2015-29350.

toplu vizite eylemlerinde işin tamamen bırakılması nedeniyle, işverenin feshini İş Kanunu hükümlerine dayandırmak yerine, kanun dışı grev hakkındaki STİSK m. 70/1 'e dayandırmasının daha doğru olacağı belirtilmektedir.

Kanaatimizce, işçilerin doktordan aldıkları raporlar resmî belge niteliğinde olduğundan, toplu da olsa, sırf hayatın olağan akışına aykırı olduğu sebebiyle gerekçelendirme yapılmasını kabul etmek doğru olmayacaktır. Diğer taraftan, işçilerin aynı anda hastalanarak rapor alması hayatın olağan akışına uygun düşmese de söz konusu eylemin toplu eylem hakkı kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceğine ilişkin; eylemin süresi, amacı, yürütüm şekli ve sendikanın kontrolünde mi işçilerin toplu kararıyla mı gerçekleştirildiği gibi hususların her somut olay bakımından değerlendirilmesinin yerinde olacağı söylenebilir. İşçilerin, toplu vizite gibi eylemlere başvurma ihtiyacı duymamaları için toplu eylem hakkının açıkça tanınması gereklidir.

d. Picketing, Flashmob ve Boykot

İngilizce konuşulan ülkelerde (ABD, Birleşik Krallık, Kanada, İrlanda, Yeni Zelanda gibi) yaygın bir uygulama alanı bulunan picketing, genellikle grev esnasında, işçilerin işyeri, önünde toplanarak ve pankartlar açarak isteklerini işverene kabul ettirmeye çalıştıkları bir protesto eylemidir. Böylece işçiler, bir yandan diğer işçileri işlerini bırakıp kendilerine katılma hususunda razı etmeye çabalarlarken diğer taraftan işverene karşı toplumun desteğini almaya uğraşırlar³¹¹. Anılan eylem, eylemin yöneldiği karşı tarafa göre kanuni ve kanun dışı kabul edilebileceği gibi iş sözleşmesinin ihlali de sayılmaktadır³¹². Birçok ülkede barışçı bir şekilde yapıldığında mahkemeler ve ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi³¹³ tarafından ilke olarak hukuka aykırı sayılmamaktadır³¹⁴. Ülkemizde, 6356 sayılı K. m.73/1'de düzenlenmiş olan grev gözcülüğünün picketing ile benzer yanlarının bulunduğu, ancak kanuni dayanağı bulunmayan grev gözcülerinin yaptığı işin, kanuni bir eylem sayılamayacağı ifade edilmektedir³¹⁵.

Ticari alanda daha çok görülen boykot, siyasi ve ekonomik olarak yaşamın her alanında ortaya çıkabilme ihtimali olan ve muhatabına ekonomik baskı yaratan toplumsal bir tepkidir. Çalışma hayatında boykot, sosyal taraflardan birinin (işçi ya da işveren) karşı tarafı belli bir davranışta bulunmaya veya bulunmamaya zorlamak veya cezalandırmak amacıyla herhangi bir hukuki ilişkiye girmekten bilinçli bir şekilde kaçınarak ekonomik baskı altına alınması olup bu biçimiyle pasif bir eylemdir³¹⁶. Çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilen boykotun³¹⁷ işçi tarafından gerçekleştirilmesinde,

³¹¹ Tuncay/ Savaş Kutsal /Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.412; Kabakcı, s.18.

³¹² Bkz. Tuncay/ Savaş Kutsal /Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.412. Birleşik Krallık ve ABD'de, picketing hakkında kanuni düzenleme bulunmaktadır.

³¹³ Komiteye göre picketing kanun dışı bir grevi desteklemek ya da kamu düzenini bozmak veya çalışmayı sürdüren işçileri tehdit etmek suretiyle yapıyorsa yasaklanabilir. Freedom of Association, 120, Nr. 584-585.

³¹⁴ Jacobs, s.568.

³¹⁵ Tuncay/ Savaş Kutsal /Bozkurt Gümrükçüoğlu s.413.

³¹⁶ Tunçomağ/Centel, 440; Sur, Grev, 11; Tuncay/ Savaş Kutsal /Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.410; Özdemir, s. 44; Kabakcı, s. 18.

³¹⁷ Boykotun farklı ülkelerdeki uygulaması ve örnekler için bkz. Dulay Yangın, s.307 vd. ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi, boykotu doğrudan işçi-işveren ilişkisi kapsamında görmediğinden, yasaklanmasının sendikal özgürlüklere aykırılık oluşturmayacağını belirtmiştir. Freedom of Association, Nr. 471.

çoğunlukla işverenin ürettiği malların piyasaya arzını veya piyasada satılmasının engellenmesi, işveren tarafından gerçekleştirilen boykot uygulamasının daha çok belirli işçilerin kara listeye alınması yani işverenlerce işe alınmamaları şeklinde ortaya çıktığı söylenebilir³¹⁸. Boykot, grev ve lokavtla birlikte yardımcı bir mücadele aracı olarak uygulanabilir. Örneğin, grev yapan işçiler, boykot yaparak işverenin yeni işçilere iş gördürerek işin sürdürülmesini engelleyebilirler³¹⁹. Belirtmek gerekir ki boykotun, mevcut çalışma koşullarını düzeltmek veya iyileştirmek amacıyla gerçekleştirilmesi iş mücadelesi aracı olarak nitelendirilmesi için gereklidir³²⁰.

Hukukumuzda nadir ortaya çıkan boykot kanunlarla düzenlenmemiştir. Konuyla ilgili verilen bir kararda, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, davacı işçinin boykot çağrısını sadakat borcuna aykırı olarak kabul etmiş³²¹, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, aynı eyleme ilişkin, davacının paylaşımının sendikal faaliyet kapsamında kaldığı ve Anayasadan kaynaklı sendikal hakkını kullandığı yönünde karar vermiştir³²². Boykotun meşru olup olmadığı, sadakat borcuna aykırılık oluşturup oluşturmadığı, işçi ve işverenlerin çatışan karşılıklı menfaatleri arasındaki adil dengenin varlığı, güdülen amaç ve amaca boykot çağrısı olmaksızın ulaşılma imkânının olup olmadığı gibi hususların dikkate alınmak suretiyle ölçülülük ilkesi kapsamında, somut olayın özellikleri çerçevesinde değerlendirme yapılması gerektiği ifade edilmektedir³²³.

Flashmob, esasen politik veya sanatsal anlamı olup genellikle birbirleriyle ilişkisi olmayan kalabalık grupların bir araya gelmek suretiyle gerçekleştirdikleri eylemleri içerir³²⁴. Kolektif bir davranışta bulunma duygusuyla hareket eden bir grup insanın internet üzerinden elektronik posta veya sosyal ağlar vasıtasıyla, önceden belirlenmiş yer ve zamanda, önceden belirlenmiş bir amaç çerçevesinde bir araya gelmek suretiyle kararlaştırılan amacın gerçekleştirilmesi ve ardından dağılmalarını ifade eden sosyal bir eylemi anlatmaktadır. Kısaca bir eylemi ortaya koyan ve hemen ardından hızlıca dağılan insan topluluğudur³²⁵. İş hukukunda bir iş mücadelesi olarak ortaya çıktığı ve konuyla ilgili uyuşmazlığın yargıya taşındığı Almanya’da, Alman Federal İş Mahkemesince³²⁶, tarafların iş mücadelesi araçlarını serbestçe belirleme hakkına sahip olduğu, flashmob eylemlerinin Anayasa kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, yapılan eylemin mesleki amaçla yapıldığı ve ölçülülük ilkesine uyulduğu sürece, kanun dışı bir toplu mücadele aracı olarak değerlendirilemeyeceğine karar verilmiştir³²⁷.

³¹⁸ Tuncay/ Savaş Kutsal /Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 411; Tunçomağ/Centel, s.441.

³¹⁹ Brox/Rüthers, s.26, naklen Dulay Yangın, s.308; Sur, Grev, s.11-12.

³²⁰ Kissel, § 61, Rn.130, naklen Dulay Yangın, s.308.

³²¹ Y9HD., 17.09.2015, 18602/6020, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (ET: 09.11.2024).

³²² Y7HD., 04.06.2015, 21300/11053, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (ET: 09.11.2024).

³²³ Dulay Yangın, s.311-312. Boykotun haklı bir nedene dayanmadığı durumlarda, ahlaka aykırı bir fiil olarak nitelendirilebileceği ve bundan zarar görenin tazminat isteme hakkının doğabileceği ifade edilmektedir. Tuncay/ Savaş Kutsal /Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.411.

³²⁴ Silva, Adriana Araujo de Souza/ Frith, Jordan. “Locative Mobile Social Networks: Mapping Communication and Location in Urban Spaces.” *Mobilities*, C.5, S.4, 2010, s.486.

³²⁵ Akyiğit, s.585. Ayrıntılı bilgi için bkz. Dulay Yangın, s.265 vd.

³²⁶ Söz konusu dava hakkında detaylı bilgi için bkz. Dulay Yangın, s.266-277.

³²⁷ BAG 22.9.2009-1 AZR 972/08; Richardi/Bayreuther, § 10, Rdnr. 88, naklen Tuncay/ Savaş Kutsal /Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 413-414. Yazarlar flashmob eyleminin iş görme ve sadakat borcuna aykırılık olarak nitelendirilip

e. Sanal Toplu Eylemler ve Diğer Bazı Eylemler

1990'lı yıllardan itibaren, internetin çevrimiçi kullanımının yaygınlaşmaya başlamasıyla pek çok kolektif eylem biçiminin çevrimiçi karşılıkları ortaya çıkmıştır. Çevrimiçi mektup yazma, lobi faaliyetinde bulunma ve dilekçe oluşturma gibi yöntemlerin kullanılmasıyla, internet, etkili sonuçlar doğuran sivil itaatsizlik, sabotaj ve çevrimiçi blokajların da yapıldığı bir platform haline gelmiştir. Bu doğrultuda bazı internet siteleri, hedef alınan web sitelerine yönelik sayfa/içerik tahrifatları, sanal blokajlar, oturma eylemleri, hizmeti engelleme saldırıları, site ele geçirme ve benzeri faaliyetlerin yürütüldüğü sanal eylem alanları olarak ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte internet, sadece doğrudan eylem alanı olarak değil, çevrimdışı eylemlerin örgütlenmesi ve desteklenmesi amacıyla da kullanılmaktadır. Bu amaçla kurulan web siteleri, kullanıcılarını toplantılara ve gösterilere katılmaya teşvik ederek, çevrimiçi örgütlenmeden fiziksel katılıma geçişi sağlamaktadır. 2000li yılların başından itibaren çevrimdışı dünyada bilinen kolektif eylem biçimlerinin çeşitliliği, çevrimiçi eşdeğerleriyle genişlemiştir. Dolayısıyla, kolektif eylem için bir araç olan internetin, kolektif eylemleri destekleme potansiyeli ortaya koyulmuştur³²⁸. İnternetin çevrimiçi ortamda ifade özgürlüğünü harekete geçiren etkisi kolektif eylemleri de dönüştürmüştür. İlerleyen süreçte, kolektif eylemlerin içeriği interneti ve kullanım biçimlerini dönüştürmeye başlamıştır. Söz konusu dönüşüm ve değişim toplumun her alanında olduğu gibi çalışma hayatında da yaşanmıştır. Çalışanlar işveren üzerinde baskı yaratmak amacıyla internetin sunduğu imkânlardan faydalanarak çeşitli eylemlerde bulunma imkanına kavuşmuşlardır.

Son yıllarda, bilgi ve iletişim teknolojilerinde ortaya çıkan hızlı gelişim ve değişim sonucundaki teknolojilerin kullanılarak işveren üzerinde baskı yaratılmaya çalışılması artmıştır. Özellikle sendikalar, elektronik iletişim ağları aracılığıyla sanal toplu eylemler olarak isimlendirilen yeni iş mücadelesi araçlarına başvurmaktadır. Sanal eylemler, kısa süre içerisinde çok sayıda çalışanı iş mücadelesi kapsamına dahil edebilmesi, toplumdaki diğer bireylerin dikkatini çekebilmesi gibi işçiler lehine birçok avantajları barındırmaktadır³²⁹.

Sanal eylemler, mail bombing, flooding, işyeri telefonların blokaj edilmesi gibi çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilir. Mail bombing olarak adlandırılan ileti bombardımanı ile sendika aracılığıyla, işverenin kurumsal elektronik posta adresine çok sayıda e-postayı aynı anda göndermek suretiyle, ileti kutusunun tamamen dolmasına ve geçi bloke edilmesine yol açarak bilgi akışının kesilmesi amacı gütmektedir. Eylemin hukuka aykırı sonuçlar doğurmaması için sendika denetimi altında yapılması gerekli görülmektedir. Diğer taraftan, anılan eylem türünün işveren üzerinde baskı yaratmak için çok da etkili olmadığı, ancak protesto etmeye ve kamuoyu yaratma amacına yardım ettiği belirtilmektedir. Flooding olarak adlandırılan eylem, hizmeti aksatmayı amaçlayan sanal bir saldırı yöntemidir. Bu yöntem işverenin web sitesine aynı anda toplu olarak sağlayıcının

işçilerin iş sözleşmelerinin feshine neden olabileceği ve hatta tazminat ödenmesini gündeme gelebileceği; ancak bu eylemin Alman Federal İş Mahkemesinin belirttiği üzere, uyarı grevlerinde olduğu gibi mesleki amaçlı olup kısa sürmesi halinde, ölçülülük ilkesi gereği kanun dışı grev olarak nitelendirilmemesi gerektiği düşüncesindedir. Ayrıca bkz. Narmanhoğlu, Toplu, 683; Manav, s.55-56; Dulay Yangın, s.278.

³²⁸ Postmes, Tom /Brunsting Suzanne, "Collective Action in the Age of the Internet Mass Communication and Online Mobilization." *Social Science Computer Review*, C. 20, S. 3, Fall 2002, s.292.

³²⁹ Dulay Yangın, s.283.

kaldırabileceği boyutların üstünde yoğun olarak erişim sağlanması yoluyla sitenin geçici olarak bloke edilmesiyle sonuçlanan bir sanal eylem türüdür. Anılan eyleme benzer bir şekilde, işverenin kurumsal telefonunun çok sayıda kişi tarafından aynı anda aranmak suretiyle meşgul edilmesi yoluyla iletişimin kesilmesinin sağlanması da iletişim teknolojileri aracılığıyla gerçekleşen bir diğer eylem türüdür³³⁰. Bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak gerçekleştirilen eylemlerin toplu eylem hakkı kapsamında kabulü uygun olacaktır. Söz konusu eylemlerin de barışçıl olma ve ölçülülük ilkeleri kapsamında değerlendirilerek hukuka uygunluğu belirlenebilir³³¹.

İşçiler, işverenin bazı talimatlarını yerine getirmeyerek eylem de bulunabilirler. Böyle bir davranış içinde bulunan işçiler iş görme borçlarını ifaya devam etmekle birlikte kendilerince önemsiz gördükleri bazı talimatları, tepkilerini göstermek için bilinçli olarak yerine getirmezler. Dolayısıyla işçilerin kısmen iş bıraktıkları söylenebilir³³². İşçiler, bundan başka, fazla çalışmayı reddetme, işyerinin servisini kullanmama, işyerindeki yemeği yememe, saç sakal kesmeme gibi grev niteliği taşımayan bazı eylemler de gerçekleştirilebilirler³³³.

III. SESSİZ İSTİFANIN İŞ MÜCADELESİ ARACI OLARAK KABUL EDİLİP EDİLEMEYECEĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Sessiz istifa, bilinçli bir protesto eylemidir. İstifa sözcüğü her ne kadar olumsuz bir çağrışım taşısa da burada amaçlı olmayı ifade eder³³⁴. Bu durumda gerçek anlamıyla bir işten ayrılma veya istifa söz konusu değildir. Fiili istihdam ilişkisi devam etmektedir. Çalışanın işyerinde daha az sorumluluk aldığı, fazla çalışma taleplerini reddetme eğiliminde olduğu, sadece görev tanımına ilişkin sorumluluklarını yani iş sözleşmesinin asgari mesleki gerekliliklerini yerine getirdiği, işyeri için asgari düzeyde performans gösterdiği bir sürecin içinde olduğu söylenebilir. Esasen burada pasif bir çalışma söz konusudur. İşyerinde çalışmaya devam eden işçilerin böyle davranışları sergilemelerinin nedenleri, gösterilen üstün çabanın karşılık bulamaması, hak ettiklerini düşündükleri ücreti/ücret eklerini alamamaları, fazla iş yükü ve yetersiz zaman, fiziksel ve ruhsal sağlık sıkıntıları yaşamaları, yönetici konumundaki kişilerin adil olmayan davranışları ve bütün bunların sonucunda iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi sağlayamamaları olabilir. İşten ayrılma/istifa durumunda performans tamamen ortadan kalkarken, sessiz istifada performans düşüşü olabilmekte; alınan önlemlerle performans düşüklüğü ortadan kaldırılabilir.

Sessiz istifa olarak adlandırılan davranış biçimi, aslında yeni bir olgu değildir. Yeni olan, söz konusu davranış biçimini tanımlamak için kullanılan kavramın kendisidir. Günümüzde sosyal medyanın aktif kullanımı sayesinde çalışanlar, sessiz istifa terimini giderek daha fazla kamusal platformlarda tartışmaya başlamışlar ve yayılmasına neden olmuşlardır³³⁵. Çalışma hayatında her

³³⁰ Dulay Yangın, s.283-284. Sanal eylem türlerinin meşru sayılabileceği ve bu konudaki görüşler için bkz. Dulay Yangın, s.284-286, dn.768, 769, 770, 771 de belirtilen yazarlar.

³³¹ Ayrıca bkz. Dulay Yangın, s.286.

³³² Sur, Grev, s. 58; Manav Özdemir, s. 50-51.

³³³ Ertürk, s.64-65.

³³⁴ Detert, Jim. "Let's Call Quiet Quitting What It Often Is: Calibrated Contributing." *MIT Sloan Management Review*, C. 64, S.2, 2023, s.1-3.

³³⁵ Serenko, s. 28, 32.

zaman, yalnızca işten çıkarılmayacak kadar çaba gösteren ve zorunlu olandan fazlasını yapmayan çalışanlar vardır. Çalışanların davranışları bir yenilik taşımamaktadır³³⁶. Aslında, sessiz istifa kavramı, tarihsel olarak sendikalar tarafından kolektif eylem aracı olarak kullanılan ve eski bir endüstriyel eylem biçimi olan iş kurallarına göre yani kurallı çalışmanın modern bir evrimi olarak değerlendirilebilir³³⁷. Kurallı çalışma, çalışanların işe gelmeye devam ettikleri ancak faaliyetlerini yalnızca iş sözleşmelerinde ve/veya toplu iş sözleşmelerinde açıkça tanımlanan görevlerle sınırlayıp, bunun dışında kalan tüm görevleri reddettikleri, sendika gibi örgütlü bir yapı tarafından başlatılan ve işyerindeki işleyişin kasıtlı olarak kolektif biçimde aksatılmasına neden olan bir eylem çeşididir³³⁸. Buna karşın, her ne kadar sessiz istifa eden çalışanların isteği görevlerini yalnızca şekli yükümlülüklerle sınırlandırma amacı taşısa da sessiz istifa işyerinin işleyişini bozmayı amaçlayan organize bir hareket değildir³³⁹.

Geçmişte kurallı çalışma biçimi, sendikal çatışma dönemlerinde işletme faaliyetlerini yavaşlatmaya yönelik açık bir kolektif eylem biçimi olarak kullanılmışken; sessiz istifa çalışanların iş-yaşam dengesi arayışı kapsamında, daha sessiz ve kişisel bir tutumu yansıtmaktadır. Bu paradigma değişimi, çalışma ilişkilerinde yeni bir dinamığa işaret etmektedir. Çalışanlar artık sağlıklı sınırlar çizme, profesyonel tükenmişlikten kaçınma ve mesleki, kişisel ve ailevi yaşamlarında gerçekten önemli olanı önceliklendirme çabası içindedir. Klasik sendikal eylemlerden farklı olarak sessiz istifa, açık bir protesto biçimi değildir. Çalışanların işyerindeki ihtiyaç ve isteklerini daha dolaylı bir biçimde ifade etmelerinin bir yoludur. Söz konusu dönüşüm, örgütler açısından yeni zorluklar ortaya koymaktadır. İşletmeler artık çalışanların bireysel farklılıklarına ve psikolojik ihtiyaçlarına daha fazla dikkat etmek ve çalışanların refahı ile mutluluğunu geliştiren bir iş ortamı yaratmak zorundadır³⁴⁰. Kurallı çalışmada, çalışanlar, sözleşme veya iş talimatlarında yer alan kurallara ve prosedürlere aşırı titizlikle ve tam olarak uymaktadırlar. Ancak amaçları çalışma koşullarına ilişkin memnuniyetsizliklerini ortaya koymak ve çalışma koşullarını protesto etmektir. Bu uygulama, çalışanların görevlerini kurallara birebir uygun biçimde yürütmesi nedeniyle verimliliğin azalmasına ve işletmelerde normal faaliyet akışının aksamasına yol açabilir³⁴¹.

Sessiz istifa kavramını açıklarken belirttiğimiz üzere, bu davranış ve çalışma biçimi teknolojinin sunduğu imkânlar sayesinde işçiler arasında çok hızlı bir şekilde yayılmış ve oldukça

³³⁶ Saraiva, Margarida/Nogueiro, Teresa. "Quiet Quitting - Perspectives of Silent Disengagement in Current Work Dynamics." OSF Preprints j962v_v1, Center for Open Science. 2025, https://www.researchgate.net/publication/392170431_Quiet_Quitting_Perspectives_of_Silent_Disengagement_in_Current_Work_Dynamics, (ET: 11.10.2025).

³³⁷ Saraiva /Nogueiro, s.9.

³³⁸ Johnson, David R. "Do strikes and work-to-rule campaigns change elementary school assessment results?" *Canadian Public Policy*, C. 37 S. 4, 2011, s.481.

³³⁹ Serenko, s. 32.

³⁴⁰ Saraiva /Nogueiro, s.9.

³⁴¹ Kurallı çalışma ilk olarak daha katı bir şekilde ortaya çıkmıştır. Work-in (çalışarak işgal), adını Vietnam Savaşı karşıtı hareketin "teach-in" ve "sit-in" (oturma eylemi) biçimlerinden almış olup, tamamen yeni bir eylem biçimi olarak ortaya çıkmıştır. Bu eylem, işçilerin yalnızca işyerlerini işgal etmekle kalmayıp, aynı zamanda çalışmaya devam ettikleri, yöneticileri ve denetçileri ise göz ardı ettikleri, hatta bazı durumlarda fiziksel olarak işyerinden uzaklaştırdıkları bir protesto biçimini ifade etmektedir. Birçok work-in eylemi, öz-yönetim (self-management) düşüncesinin ilkel bir yansıması niteliğinde olmuş ve bu yönüyle geleneksel işyeri işgallerinden farklılaşmıştır. Oldham, Sam. "Taking control: The work-in phenomenon in the Australian Metal Trades, 1969-78." *Labour History*, S.109, 2015, s.93.

fazla çalışan tarafından benimsenmiştir. İşçilerin bireysel olarak uyguladığı çalışma biçiminin aynı işyerindeki birçok işçi tarafından benimsenerek işvereni baskı altına almak suretiyle ve toplu biçimde kullanılması mümkündür. Bu halde sessiz istifanın kolektif bir nitelik kazandığı söylenebilir. Kolektif eylemlerin ise toplu iş hukuku kapsamında ele alınması gerekir. Grev ve grev dışı eylemleri içeren toplu eylemler oldukça geniş kapsamlıdır. Sessiz istifanın toplu nitelik kazanması ihtimalinde ise grev haricindeki toplu eylemlerden aşırı kurallı çalışma ve işi yavaşlatmayla örtüşmektedir.

İşin aşırı kurallı/titizlikle ifa edilmesinde, işçinin kendi iradesiyle işyeri ve mevzuat kurallarını fazla özenli biçimde uygulaması sonucunda işin yavaşlaması ve verimin düşmesi söz konusudur. İş yavaşlatmada ise iş tamamen bırakılmamakla birlikte beklenen ve olması gerekenden daha yavaş biçimde ifa edilmektedir. Yavaşlatılan çalışma temposu sonucunda verimin düşmesi veya işin çalışma süresi içinde bitirilememesi ortaya çıkabilir. Her iki iş mücadelesi aracında da işçi, iş görme borcunu iş sözleşmesine uygun ifa etmekte, ancak işin görülme süresi uzatılmaktadır. Böylece işveren üzerinde baskı oluşturulmaya³⁴² çalışılmaktadır. Sessiz istifa davranışının işvereni protesto eden özelliği, iş görme borcunun yavaş ve sessiz ifasıyla anlamlandırılabilir. İşçilerin aşırı kurallı çalışması, işverenin talimatlarını eksiksiz ve tam yerine getirmesi, mevzuatın en ince ayrıntısına kadar uygulanması sonucunda işin süresinde bitirilememesi ve işin akışında aksamaların ortaya çıkmasına neden olur. İş bırakılmadığı halde grev etkisine benzer sonuçlar ortaya çıkabilir. Aşırı kurallı çalışmanın bu özelliklerinin, sessiz istifa davranışının kolektif biçimini yansıttığı düşünülebilir. Aşırı kurallı çalışma, toplu iş hukuku kuralları ve işçinin temel hakları bakımından ele alınmalıdır.

Sessiz istifanın kolektif nitelik kazanabilmesi, öncelikle bireysel davranışların ortak bir bilinç ve amaç doğrultusunda birleşmesini gerektirir. İşyerindeki işçilerin zorunlu haller dışında fazla çalışma yapmaması, çalışma süreleri harici iş etkinliklerine katılmaması, ek görevleri reddetmeleri, iş hızlarını yavaşlatmaları ve birbirinden bağımsız başlayan bireysel davranışların işçilerin çoğunluğu tarafından benimsenerek toplu olarak gerçekleşmesiyle, sessiz istifa kolektif davranışa dönüşebilir³⁴³. Sessiz istifanın toplu iş hukukundaki karşılığı daha çok aşırı kurallı çalışma benzeri bir eylem olarak değerlendirilebilir.

³⁴² Ayrıca bkz. Ayan, s.289 vd..

³⁴³ Amerika-Staten Island'da, Amazon firmasının depolarında çalışanlar, uzun bir süre fazla çalışmayı reddetme, performanslarını asgari düzeyde tutma gibi davranışlarda bulunmuş, bu davranışın yüzlerce işçiye yayılmasıyla 2022'de Amazon Staten Island deposunda ilk kez işçilerin oylamasıyla sendika kurulmuştur. Söz konusu olay, sessiz istifanın kolektif bir eylem niteliği kazanmasıyla örgütlenme hakkını elde etmeleriyle sonuçlanmıştır. Bkz. <https://www.theguardian.com/us-news/2022/jul/12/amazon-workers-union-push-north-carolina-kentucky>, ET: 28.11.2025. Amerika'nın New York şehrinde, pandeminin yaratmış olduğu etkilerle birlikte bir grup öğretmen arasında sessiz istifa davranışı toplu bir davranışa dönüşmüştür. Birçok okulda öğretmenler, ek görevleri reddetme, çalışma saatleri haricindeki etkinliklere katılmama, ek sorumluluk almayı bırakma yönünde davranışlarda bulunmuşlardır. Bu davranış bireysel sessiz istifadan çıkarak şehirdeki birçok okulda kolektif bir iş yavaşlatma eylemine dönüşmüştür. Bunun üzerine sendikaların talepleri güçlenmiş ve süreç sonunda yetkili sendika, çalışanlar bakımından daha yüksek ücret artışı ve net iş tanımları içeren toplu sözleşme akdetmiştir. Bkz. <https://www.weareteachers.com/are-teachers-quiet-quitting/>, ET: 28.11.2025. Aynı şekilde, 2021–2023 arasında Starbucks firması çalışanları, aşırı iş yükü, düşük ücret ve vardiya yönetimi nedeniyle, iş yavaşlatma, aşırı kurallı çalışma ve sessiz istifa biçiminde davranışlarda bulunmuşlardır. Böylece, kısa sürede 350'den fazla Starbucks şubesi sendikalaşmıştır. Bkz. <https://www.bbc.com/news/business-58540250>, ET: 28.11.2025.

Belirtelim ki, işçilerin bir araya gelmek ve ortak bir karar almaksızın aynı yöndeki filleri veya kendilerini temsil eden bir örgütün-sendika- kararı olmaksızın gerçekleştirdikleri eylemler, hukuken toplu eylem olarak nitelendirilemez. Bununla birlikte, eğer aynı işyerinde çok sayıda çalışan eş zamanlı olarak ve benzer gerekçelerle sessiz istifa olarak addedilebilecek tutumu benimserse, bu durum fiili bir toplu davranışa dönüşebilir. Böylece ortaya çıkan kolektif davranışların hukuka uygun bir toplu eylem sayılabilmesi ise belli unsurların varlığına bağlıdır.

Bireysel pasif bir direniş/protesto olan sessiz istifa, kendine özgü bir biçimde icra edilir. Bunun toplu eylem hakkı kapsamında değerlendirilebilecek bir protestoya dönüşebilmesi için bazı koşulların varlığına ihtiyaç vardır. Sessiz istifanın kolektif nitelik kazanması için, aynı işyerinde çalışan işçilerin çalışma koşullarına ilişkin memnuniyetsizliklerini ifade etmek, iyileştirmek ve işveren üzerinde baskı oluşturmak amacıyla, toplu alınan bir karara dayanarak ve topluca yapmakla görevli oldukları işleri asgari düzeyde yapmalarını gerektirir. İşçiler çok fazla özenli ve titiz bir şekilde iş görerek, işyeri kurallarına harfiyen uyarak işin yavaşlamasına, verimin düşmesine neden olmaktadır. Bireysel bir işçi davranışı olan sessiz istifanın, ilerleyen aşamalarda çalışanların bilinçli ve toplu biçimde işi yavaşlatmaları ve aşırı kurallı çalışmalarıyla kolektif hale dönüşebilmesi³⁴⁴ mümkündür. Ancak bu davranışın ortak kararlarına veya sendikanın kararına dayanması gerekir. Eğer sessiz istifa davranışı aynı işyerindeki işçilerin ortak kararı veya sendikanın alacağı karar doğrultusunda, ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma koşullarını iyileştirmek ve geliştirmek için işvereni baskı altına amacıyla kolektif bir biçimde ortaya çıkarsa bir toplu eylemin varlığından söz edilebilir. Bu halde sessiz istifa, işin aşırı kurallı/titizlikle ifası yahut iş yavaşlatma biçiminde gerçekleşen toplu eylem türleri kapsamında bir eylem biçimi olarak kabul edilebilir.

Toplu eylem hakkı gerek uluslararası mevzuatta gerekse uluslararası nitelikteki mahkemelerin içtihatlarında grev ve grev harici eylemlerin bütününe kapsayan bir üst kavram olarak değerlendirilmektedir. Toplu eylemin bir hak olarak korunabilmesi için öncelikle eylemin meşru amaçla gerçekleştirilmiş olması gerekir. Hakkın diğer hukuka uygunluk ölçütleri ise barışçıl olma, son çare olması ve ölçülülük ilkelerini içerir. İşçilerin iş mücadele araçlarını sadece toplu iş sözleşmesi yapılması aşamasına özgülemek son derece sınırlayıcı ve temel hakları kısıtlayıcı bir yaklaşımdır. Elbette iş mücadelesi araçlarının ulusal bazı sınırlamalara ve kısıtlamalara tabi tutulmalarına ilişkin her devletin hakkı saklıdır. Uluslararası kuruluşlar ve bunların organları da toplu iş sözleşmesi prosedürü haricindeki bazı eylemleri, toplu eylem hakkı kapsamında kabul etmektedir. İşçilerin ifade özgürlüklerinin dışı vurumuna ilişkin toplu eylemlerin barışçıl nitelik taşıması halinde korunması gerekir. Nitekim demokratik toplumlarda, emeğin pazarlık gücünü artırmaya yönelik barışçıl nitelikteki eylemlerin meşru bir araç olarak kabulü beklenir.

Türk hukukunda toplu eylemlerden sadece grevin tanımı yapılmış ve grevin unsurlarını taşımayan eylemler kanun dışı grev olarak nitelendirilmiştir. İş yavaşlatma, işyeri işgali, verim düşürme gibi eylemler için grev kavramı kullanılmamıştır. Anılan türdeki toplu hareketlerle diğer mücadele araçları, grev niteliğinde olmayan toplu eylemlerdir. Grev harici gerçekleştirilen toplu

³⁴⁴ Lord, Jonathan D. “Quiet Quitting Is a New Name for an Old Method of Industrial Action. The Conversation.”, 2022, <https://theconversation.com/quiet-quitting-is-a-new-name-for-an-old-method-of-industrial-action-189752>, ET:05.08.2025.

eylemler konusunda açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte 6356 sayılı Kanunda söz konusu eylemler için kanun dışı grevin yaptırımlarının uygulanacağına ilişkin hükme yer verilmemiştir. Yargıtayın son yıllarda verdiği kararlarda, uluslararası hukukun düzenlemelerini temel alan bir yaklaşımla, toplu eylem hakkının varlığını kabul ettiği ve konuyla ilgili ayrıntılı açıklamalarda bulunduğu görülmektedir. Söz konusu kararlarda toplu eylem hakkının demokratik bir hak olduğu vurgulanmıştır. Öyleyse, kanuni grev haricindeki toplu eylemlerin meşru olarak gerçekleştirilebileceği söylenebilir.

Toplu eylem türlerinin geçmişten bugüne çeşitlenerek arttığını söyleyebiliriz. Çalışma konumuzun esasını oluşturan sessiz istifanın kolektif nitelik kazanması halinde, ortaya çıkan eylemin pasif protesto/direnış olarak adlandırılabilir bir toplu eylem türü olduğu kabul edilebilir. Anılan eylemin meşruluğu da tıpkı diğer toplu eylem türleri gibi her somut olay bakımından ayrı değerlendirilmelidir.

SONUÇ

Sessiz istifa olgusu dünya genelinde giderek daha fazla ilgi görmektedir. Her ne kadar uzun yıllardır var olan bir durum olsa da kavram özellikle 2022 yılında ön plana çıkmıştır. Özellikle COVID-19 pandemisi ve Dördüncü Sanayi Devrimi ile bağlantılıdır. Pandemi sürecinde değişen çalışma ve yaşam koşulları, çalışanlarda “büyük istifa (great resignation)” ve “sessiz istifa (quiet quitting)” olarak adlandırılan iki büyük tepki doğurmuştur. Modern iş yaşamında üretkenlik, performans ve hız gibi değerlerin ön planda olduğu çalışma hayatı, çalışanlar üzerinde yoğun bir baskı yaratmıştır. Söz konusu baskıya tepki olarak özellikle genç kuşak çalışanlar arasında, işten fiilen ayrılmadan işe olan bağlılığını azaltma eğilimini artırmıştır. Bu eğilim sessiz istifa olarak adlandırılan, çalışanın işini bırakmadan yalnızca sözleşme kapsamında zorunlu olan görevleri yerine getirmesi, gönüllü fazla mesai yapmaması, ek sorumluluk almaması veya duygusal bağlılık göstermemesi anlamına gelir. Modern çalışma kültüründe bireylerin tükenmişliğe, aşırı performans baskısına karşı geliştirdiği bireysel bir direniş biçimi olan sessiz istifa, kurumsal kültür, liderlik tarzı ve örgütsel adalet politikaları üzerinden değerlendirilmiştir.

Çalışma yaşamında sessiz istifa kavramı, işçinin bireysel davranışı ve çalışma biçimini yansıtmaktadır. Kavramdaki istifa sözcüğü ise hukuki anlamda işçinin gerçekleştirdiği bir fesih olmayıp işverene karşı gösterilen bilinçli bir tepki biçimidir. Bu doğrultuda, sözleşmenin yeniden düzenlenmesini isteme, işe adanmışlık duygusunda azalma, sadece gerektiği kadar işi yapma ve fazla işten kaçınma, işi yavaşlatma ve işten kaytarma gibi davranışlar söz konusudur. İstifada işçi işyerinden ayrılmaktayken, sessiz istifada çalışmaya devam etmektedir. İşçi bakımından iş yaşamında esneklik, iş-yaşam dengesi ve kişisel refah gibi faktörlere daha fazla önemli hale geldiğinden, işini asgari düzeyde yürütmektedir. Asıl amaç işten ayrılmak değil, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve düzeltilmesine ilişkindir. İşçinin bireysel olarak gerçekleştirdiği davranış ve çalışma biçiminin, aynı işyerindeki işçiler tarafından benimsenerek toplu olarak gerçekleştirilmesi halinde sessiz ve toplu bir protestodan bahsedilebilir.

Sessiz istifa işvereni protesto eden bir özellik kazandığında, aşırı kurallı çalışma çerçevesinde değerlendirilebilir. Talimatlara ve iç yönetmeliklere titizlikle uyulması, iş süreçlerinin geciktirilmesi, işi kolaylaştırıcı önlemlerin alınmaması iş akışında önemli düzeyde aksamaya neden olabilir.

Böylelikle açıkça iş bırakma eyleminden kaçınılmasına rağmen grev benzeri bir etki doğurmak amaçlanır. İşçiler, aşırı kurallı çalışma kapsamında, sadece iş sözleşmelerinde yer alan ve işverence verilen talimatlar uyarınca kendilerinden beklenen görevleri aşırı bir titizlikle ve harfîyen yerine getirirler. Sözleşmedeki ve mevzuattaki sınırlar dâhilinde asgari bir çalışma gerçekleştirirler. Verimliliklerini artırmaya yönelik gönüllü ve fazladan çaba göstermeyi bırakmalarına rağmen iş göme borçlarını aksatmadan ifa ederler. Sessiz istifada, daha çok duygusal ve psikolojik açıdan bir vazgeçişle birlikte sadece ücretlerini hak edecek kadar çalışırlar. Zorunlu olmadığı sürece fazla çalışma yapmazlar ve özel yaşamlarına iş yaşamlarına göre öncelik verilir. İşçiler, iş sözleşmesinin sınırları içinde davranırlar. Söz konusu çalışma biçimi, iş–yaşam dengesi talebini işverene yönelten ve iş sağlığı ile güvenliği çerçevesinde iyi oluşlarını korumayı amaçlayan bir uyarı niteliği de taşır. Her iki halde de iş sözleşmesinin ihlali söz konusu değildir. Sessiz istifa pasif direniş, sessiz bir karşı duruş olarak nitelendirilebilir. Sonuçta işçiler sessiz istifa ettiklerinde, işlerini kendilerinden beklenen ve olması gereken düzeyde yerine getirmektedirler. İşverenin iş görme borçlarını yerine getiren işçilere karşı başvurabileceği çok fazla imkân yoktur. Öyle ki işçiler işlerini kurallara uygun yerine getirmektedirler. Her somut olayda, işçilerin davranışları detaylı bir şekilde değerlendirilerek iş sözleşmesini ihlal edip etmedikleri belirlenebilir. Sessiz istifa sürecinde işçilerin, işe ilgisinin azalması, performansının düşmesi, işi giderek yavaşlatması gibi davranışlarda bulunmaları mümkündür.

İşçilerin bireysel olarak başlattıkları sessiz istifa kapsamındaki çalışma biçimi, aynı işyerindeki işçilerin ortak kararı veya sendikanın alacağı karar doğrultusunda, ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma koşullarını iyileştirmek ve geliştirmek için işvereni baskı altına amacıyla kolektif bir eyleme dönüşürse, bir toplu eylemin varlığı söz konusu olabilir. Böylece toplu eylemin meşru sayılmasına ilişkin amaç unsurunun gerçekleştiği kabul edilir. Toplu eylemin ölçülülük ilkesine uygun ve barışçıl nitelik taşıması halinde ifade özgürlüğünün bir görünüm biçimi olarak değerlendirilmesi gerektiği söylenebilir. Belirtelim ki sessiz istifanın toplu nitelik kazanması halinde ortaya çıkan toplu eylemi grevin unsurlarıyla değerlendiremeyiz. Nitekim sessiz istifada en başta işin bırakılması unsuru bulunmamaktadır. İşin bırakılmadığı, yavaşlatıldığı verimin düşürüldüğü diğer tüm eylemler, diğer tüm şartlar bulunsun da grev kapsamında değerlendirilemez. Aksinin kabulü halinde söz konusu çalışma biçimini kanun dışı grev saymak gerekir. Oysaki daha önceki bölümlerde açıkladığımız üzere, grev harici toplu eylemler ifade özgürlüğünün görünüm biçimi olup korunması gereken temel haklar arasında yer alır.

Günümüzde dijital dönüşümün çalışma hayatına yansımaları, çok farklı durumların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Teknolojinin sunmuş olduğu imkânlar, çalışanların ve sendikaların, sosyal medya üzerinden birçok paylaşımlar ve eylemlerde bulunmasını kolaylaştırmıştır. Benzer şekilde dijital çalışmaların ve dolayısıyla platform çalışma ilişkisinin artması ve istihdam statüsü belirsizliğini koruyan platform çalışanların taleplerini iletebilmesinin en hızlı yolu grev harici eylemler olabilir. Bu açıdan geleneksel grev dışı eylemlerin alternatif biçimlerinin ortaya çıkması kaçınılmazdır. Kanaatimizce toplu eylemi geniş kapsamlı düşünmek gerekir. Yapay zekâ sistemlerinin birbirleriyle iletişime geçmeye başladığı bir dönemde, gelecek yıllarda öngörülmesi hayal edilemeyecek birçok toplu eylem türünün ortaya çıkması muhtemeldir. Konumuz itibarıyla değerlendirmeye çalıştığımız sessiz istifanın kolektif bir nitelik kazanması ihtimalinde, yeni bir toplu eylem biçiminin ortaya çıkıp çıkmadığı hususu, yaşanan değişim ve dönüşümün bir sonucudur.

Sessiz istifa, bireysel işçi davranışı sonucu ortaya çıktığından kural olarak, bir sendikal veya toplu iş hukuku eylemi değildir. Ancak, aynı işyerindeki işçiler tarafından ortak bir karara uymak- işçilerin ortak kararı veya sendikanın kararı- suretiyle topluca ve meşru bir amaçla gerçekleştirilirse toplu bir eyleme dönüşebilir. Amacın ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri ile çalışma koşullarını korumak ve geliştirmeye ilişkin olması toplu eylemin meşruluğu bakımından önemlidir. Sessiz istifanın kolektif nitelik kazanması halinde ortaya çıkan toplu eylemin meşruluğu amaç, barışçıl olma ve ölçülülük unsurları her somut olay bakımından değerlendirilmelidir. Bu durumda toplu bir pasif çalışma söz konusu olacağından pasif bir toplu eylem biçimi ortaya çıkar ve bunu pasif protesto olarak nitelendirmek mümkün olur. Bununla birlikte sessiz istifanın toplu halini “pasif/sessiz protesto” olarak ifade edebiliriz. Bütün bunlara göre, “pasif/sessiz protesto” eski bir toplu eylem yönteminin yeni adı olarak kabul edilebilir. En önemli husus, mevzuatta yapılacak değişikliklerle grev dışı toplu eylemlerin tanınması, bunlara ilişkin asgari kriterlerin belirlenmesi ve toplu eylem hakkının açıkça kabul edilmesi gerekliliğine duyulan ihtiyaçtır.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan. *Toplu İş Hukuku*. 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.
- Akyol, Şener. *Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri*. İstanbul: Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1967.
- Al, Begüm/Sarı, Onur. “Sessiz İstifa: Örgütsel Davranış ve Hukuki Bakış Açılırlarıyla Değerlendirme.” *Legal İHSGHD*, C. 20, S. 78, 2023, s.433-499.
- Alon-Shenker, Pnina/Davidov, Guy. “Applying the Principle of Proportionality in Employment and Labour Law Contexts.” *McGill Law Journal*, C. 59, S. 2, 2013, s.375–423.
- Alp, Mustafa. “Ölçülülük İlkesinin Özel Hukuk ve İş Hukukunda Özellikle de Hizmet Aktinin Feshinde Uygulanması-Alman Hukukuna Göre.” *Yasa Hukuk İçtihat ve Mevzuat Dergisi*, 1999, s.1519-1534.
- Alpagut, Gülsevil, “Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları – Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri.” *İÜHFM, Özel Sayı: Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, C. II, C. LXXIV*, 2016, s. 851-875.
- Alpagut, Gülsevil. “6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi.” *İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3)*, Ed. Ali Güzel /Deniz Ugan Çatalkaya, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013, s.113-147. (ILO)
- Alpagut, Gülsevil. “6356 Sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi – Uluslararası Normlara Uyum.” *Legal İHSGHD*, S.35, 2012, 25-55. (Uyum)
- Arıcı, Kadir. *Türk İş Hukuku-II, Toplu İş İlişkileri Hukuku*. Gazi Kitabevi, Ankara, 2022.
- Ayan, Hasan Alparslan. “İş Hukuku Boyutuyla Sessiz İstifa (Quiet Quitting).” *Selçuk Hukuk Kongresi III 2024, Özel Hukuk Bildirileri Tam Metin Kitabı, C.I*, Ed. Alper Uyumaz vd.,

Nobel Yayıncılık, Ankara, 2024, s.289-315.

Ayan, Hasan Alparslan. *İşçinin Politik Görüş ve Faaliyetlerinin İş İlişkisine Etkisi*. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.

Aybay, Rona. “Uluslararası Antlaşmaların Türk Hukukundaki Yeri.” *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.70, 2007, s.187-213.

Barnard, Catherine. “A Proportionate Response to Proportionality in the Field of Collective Action.” *European Law Review*, C. 37, S.2, 2012, s.117-135.

Barnard, Catherine. *EU Employment Law*. Fourth Edition, Oxford University Press, United Kingdom, 2012. (EU)

Bellace, Janice R. “The ILO and The Right to Strike.” *International Labour Review*, C.153, S.1, 2014, s. 29-70.

Bercusson, Brian. “The Trade Union Movement and the European Union: Judgment Day.” *European Law Journal*, C.13, S.3, 2007, s.279 – 308.

Bilir, Faruk. “Anayasanın 90. Maddesinde Yapılan Değişiklik Çerçevesinde Milletlerarası Antlaşmaların İç Hukuktaki Yeri.” *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 13, S.1, 2005, s.77-107.

Birben, Erhan. “Yargı Kararları Işığında Toplu Eylem Hakkı Bakımından Ölçülülük Denetimi.” *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II* içinde, Editörler Kübra Doğan Yenisey / Seda Ergüneş Emrağ, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, s.1-30.

Caniklioglu, Nurşen. “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.4, S.39, 2013, s.289-3166.

Caniklioglu, Nurşen. “Siyasi Grev ve Benzeri Eylemlerin Yasaklanmasına İlişkin Anayasal Düzenlemenin Kaldırılması ve Sonuçları.” *MESS Mercek Dergisi*, S. 59, 2010, s.118-123.

Ceylan, Ömer. “Sendika Özgürlüğü Komitesi Kararlarında Grev Hakkı.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.4, S.75, 2022, s.2735-2274.

Clauwaert, Stefan. “The right to collective action (including strike) from the perspective of the European Social Charter of the Council of Europe.” *European Review of Labour and Research*, 2016, C.3, S.22, 2016, s. 405-411.

Çelik, Nuri vd. *İş Hukuku Dersleri*. 36. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023.

Davidov, Guy. “The Principle of Proportionality in Labor Law and Its Impact on Precarious Workers.” *Comparative Labor Law & Policy Journal*, C. 34, S.1, October 2012, s.63-80.

Davies, Anne C.L. “One Step Forward, Two Steps Back?: The Viking and Laval Cases in the ECJ” *Industrial Law Journal*, C.37, S. 2, 2008, s. 126-148.

- Detert, Jim. "Let's Call Quiet Quitting What It Often Is: Calibrated Contributing." *MIT Sloan Management Review*, C. 64, S.2, s.1-3.
- Doğan, Sevil. "Toplu Eylem Hakkı ve Siyasi Grev Bağlamında Bir Yargıtay Kararı İncelemesi." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 1, S. 40, 2014, s. 305-333.
- Dulay Yangın, Dilek. *İş Mücadelesine Hakim Olan İlkeler, Karşılaştırmalı Bir İnceleme*. On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- Ekmekçi, Ömer / Yiğit, Esra. *Toplu İş Hukuku*. 7. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2025.
- Ekonomi, Münir. "Türk İş Hukukunda İş Mücadelesinin Türleri ve Hukuka Uygunluğu." *İş Hukuku Dergisi*, C.1, S.1, Ocak-Mart 1991, s.485-508.
- Engin, E Murat. "Sendikal Hak ve Özgürlüklere İlişkin AİHS Hükümleri, AİHM Kararları ve Türk Hukuku." *İş Hukukunda Güncel Sorunlar- 5*, Eds. Güzel, Ali/ Ugan Çatalkaya, Deniz/ Heper, Hande, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2015, s. 139-159. (AİHS)
- Engin, E. Murat. "İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk ve Türk Anayasa Hukuku Anayasa m. 90 Son Cümle Hükmü ve Toplu Eylemler Üzerine." *SGD*, 2015, C. 5, S. 2, s. 9-36.
- Esener, Turhan. *İş Hukuku*. 3. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978.
- Eyrenci, Öner. "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2017 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi." *Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s.399-460.
- Evju, Stein. "The Right to Collective Action Under the European Social Charter." *European Labour Law Journal*, C.2, S. 3, 2011, s. 196-224.
- Ezer, Burcu. *Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar*. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.
- Ertürk, Şükran. *İş Mücadelesinde Denge İlkesi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No:95, İzmir, 1999.
- Formica, Sandro/ Sfodera, Fabiola. "The Great Resignation and Quiet Quitting Paradigm Shifts: An Overview of Current Situation and Future Research Directions." *Journal of Hospitality Marketing & Management*, C.31, S.8, 2022, s. 899-907.
- Fuhlrott, Michael /Schäffer, Katharina. "„Quiet Quitting“: Vertragserfüllung oder Pflichtverletzung?" *ArbRAktuell*, S. 23, 2022, s.579-604.
- García, Jorge Andrés Leyton. "The right to strike as a fundamental human right: Recognition and limitations in international law." *Revista Chilena de Derecho*, .C. 44, S. 3, 2017, s. 781 – 804.
- Gernigon, Bernard/ Odero, Alberto/Guido, Horacio. *ILO Principles Concerning the Right to Strike*. International Labour Organization Second Edition, International Labour Office, Geneva, 2000, <https://www.ilo.org/media/310941/download>, ET: 01.11.2024.

- Gözübüyük, Şeref/Gölcüklü, Feyyaz/ Saygılı, Abdurrahman. *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İnceleme ve Yargılama Yöntemi*. 12. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2019.
- Gülmez, Mesut. *Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara 1996.
- Gülmez, Mesut. ““Toplu Eylem Hakkına Dahil Protesto Grevleri Yasa Dışı Grev Değildir”, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararı, Karar Eleştirisi.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.43, 2014, s.239-261. (Toplu Eylem)
- Gülmez, Mesut. *Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu*. Belediye İş Yayınları, Ankara, 2005. (Uyum)
- Gülmez, Mesut. *Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları Oluşumu ve Uygulanması 1919-2014, C.1. 2. Baskı, Hatiboğlu Yayınevi, Ankara, 2014. (Ulusalüstü)*
- Gülmez, Mesut. “Sendika Kararına Uyarak Toplu Eyleme Katılma, ‘Disiplin Suçu’ Değil ‘Mazeret’tir Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu Kararı Karar İncelemesi.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 41, 2014, s.194-204. (Sendika)
- Gülmez, Mesut. “Örgütlenme ÖzgürSÜZlülüğü” Cephesinde Yeni Bir Şey Yok! Olacağı da Yok!” *Çalışma ve Toplum*, C.2 S.37, 2013, s.13-40. (Örgütlenme)
- Gülmez, Mesut. “Anayasa Değişikliği Sonrasında, İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuktaki Yeri ve Değeri.” *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 54, 2004, s.147-161. (İnsan Hakları)
- Gülmez, Mesut. “Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.18, 2008, s.137-169. (Sendika Hakkı)
- Güzel, Ali. “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi.” *Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013*, MESS, İstanbul, 2015, s.301-459.
- Güzel, Ali. “İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio İlkesi ve Uygulama Esasları.” *A. Can Tuncay’a Armağan*, Legal, 2005, s.57-90.
- Güzel Ali /Ugan Çatalkaya Deniz. “Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuka Doğrudan (Self Executing) Etkisi ve Örnek Bir Yargıtay Kararı Üzerine.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.2 S.81, 2024, s.423-458.
- Hamouche, Salima/ Koritos, Christos/Papastathopoulos, Avraam. “Quiet quitting: relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality.” *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, C.35, S. 12, 2023, s.4297-4312.
- Harbo, Tor-Inge. “The Function of The Proportionality Principle in EU Law.” *European Law Journal*, C. 16, S. 2, March 2010, s.158- 165.

- Hepple, Bob. "The Right to Strike in an International Context." *Canadian Labour and Employment Law Journal*, C. 15, S. 3, 2009, s.133 – 146.
- Hinarejos, Alicia. "Laval and Viking: The Right to Collective Action versus EU Fundamental Freedoms." *Human Rights Law Review*, C. 8, S. 4, 2008, s.714–729.
- Hitchins, Scott. "Quiet Quitting is Dividing the Workforce. Here's How to Bring Everyone Back Together", September 29, 2022, <https://www.entrepreneur.com/leadership/quiet-quitting-is-taking-over-the-workforce-heres-how-to/434560>, (ET: 23.01.2024).
- Höhn, Reinhard. *Die innere Kündigung in der öffentlichen Verwaltung, Ursachen-Folgen-Gegenmaßnahmen*. Josef Moll Verlag Stuttgart, 1989.
- Jehle, Peter/Schmitz, Edgar. "Innere Kündigung und vorzeitige Pensionierung von Lehrpersonen." *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf: Modelle, Befunde, Interventionen*, Ed. Martin Rothland, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2007, s.160-184.
- Johnson, David R. "Do strikes and work-to-rule campaigns change elementary school assessment results?" *Canadian Public Policy*, C. 37 S. 4, 2011, s. 479-494.
- Kabakcı, Mahmut. *2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa Göre Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt*. EMO Yayıncılık, İstanbul, 2004.
- Kaboğlu, İbrahim.Ö. *Özgürlükler Hukuku*. 4. Baskı, Afa Yayınları, İstanbul, 1999.
- Kalabalık, Halil. *İnsan Hakları Hukuku*. 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017.
- Kanning, Uwe P. "Quiet Quitting ist keine innere Kündigung." 14.03.2023, https://www.haufe.de/personal/hr-management/das-wahre-definition-von-quiet-quitting_80_574924.html, (ET: 27.12.2023).
- Kaya, Pir Ali / Güler, Ceyhun. "Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı." *Sosyal Siyaset Konferansları*, S. 68, 2015, s.105-126.
- Kılıçoğlu, Mustafa. "Toplu Eylem ve Grev Hakkının Uluslararası Hukuk Penceresinden Değerlendirilmesi." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.4, S. 67, 2020, s.2405-2440.
- Kılıçoğlu Mustafa/Şenocak Kemal. "İş Güvencesinde Ölçülülük İlkesinin İçeriği ve Ultima-Ratio Prensibinin Ölçülülük İlkesi İçerisindeki Konumu." *Kamu-İş Dergisi*, Osman Güven Çankaya 'ya Armağan, Ankara, 2010, s.181-211.
- Klein, Niklas: "Trendthema 'Quiet Hiring'– eine Einordnung in den arbeitsrechtlichen Kontext" *ArbRAktuell*, S. 13-14, 2023, s. 329-331.
- Klotz, Anthony C. /Bolino, Mark C.. "When Quiet Quitting is Worse than the Real Thing." *Harvard Business Review*, 2022, <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real->

thing (ET: 20.12.2023).

- Kotter, John Paul. “The Psychological Contract: Managing the Joining-up Process.” *California Management Review*, C.15, S.3, 1973, s. 91-99.
- Kutal, Metin Orhan. “ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi’nin Grev Hakkına İlişkin Önemli Bazı Kararları.” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.77, 2019, s.1-19.
- Kutal, Metin. “Grev Hakkının Uluslararası Normları ve Türk Mevzuatının Bunlara Uyum Sorunu.” *Sicil İHD*, S.12, 2008, s.135-143.(Uyum)
- Kutlu Mutluer, Merve. “The Effect of the European Court of Human Rights Judgements Changing in Turkish Constitutional Court’s Approach to Collective Actions.” *Italian Labour Law e-Journal*, C.17, S. 2, 2024, s.259-275.
- Lawson, Hannah. “The Loud Legal Troubles of “Quiet Quitting.” <https://www.bartier.com.au/insights/articles/the-loud-legal-troubles-of-quiet-quitting>, (ET: 27.12.2023).
- Lord, Jonathan. “Quiet quitting is a new name for an old method of industrial action.”, 2022, Retrieved from <https://theconversation.com/quiet-quitting-is-a-new-name-for-an-old-method-of-industrial-action-189752>, ET:05.08.2025.
- Lurie, Guy. “Proportionality and the Right to Equality.” *German Law Journal*, C.21, S.2, 2020, s. 174–196.
- Manav Özdemir, Eda. *Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmesine Etkisi*. Turhan Kitabevi, Ankara, 2016.
- Mantouvalou, Virginia. “Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Approach to Interpretation.” *Human Rights Law Review*, C.13, S. 3, 2013, s.529-555.
- Marsden, Harriet. “TikTok is Credited with Coining the Term 'Quiet Quitting.' Now it's Turned Against it.”, October 3, 2022, <https://www.businessinsider.com/tiktok-coined-the-term-quiet-quitting-now-its-turned-against-it-2022-9>, (ET: 27.12.2023).
- Metin, Yüksel. “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı.” *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C.57, S.4, 2002, s.35-63.
- Metin, Yüksel. “Temel Hakların Sınırlandırılması ve Ölçülülük: Ölçülülük İlkesi Evrensel Bir Anayasal İlke Midir?” *SDÜHFD*, C.7, S.1, 2017, s.1-74.
- Nachbagauer, Andreas/Riedl, Gabriela. “Innere Kündigung.” *Zeitschrift Führung und Organisation*, S.1, 1999, s.10-15.
- Narmanlıoğlu, Ünal. *Grev*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, Ankara, 1990.

- Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri*. 2.Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2013.
- Oldham, Sam. “Taking control: The work-in phenomenon in the Australian Metal Trades, 1969-78.” *Labour History*, S.109, 2015, s.93-109.
- Oğuzman, Kemal. *Hukuki Yönden Grev ve Lokavt*. Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1964. (Grev)
- Oğuzman, M., Kemal. *Hukuki Yönden İşçi- İşveren İlişkileri C.I*. 3.Baskı, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1984.
- Öktem Songu, Sezgi. “Anayasal Bir Temel Hak Olarak İfade Özgürlüğünün İşçi Açısından İşyerindeki Yansımaları.” *DEÜHFD*, Özel Sayı: Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, C.15, 2013, s.609-650.
- Öktem Songu, Sezgi. *Anayasa Mahkemesinin Bireysel Başvuru Kararlarında Sendika Hakkı*. Beta Yayıncılık, İstanbul 2020.
- Özkaraca, Ercüment. “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi.” *Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2014*, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s.198-357.
- Öztürk, Berna. “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.4, S.51, 2016, s. 1793-1836.
- Öztürk, Esra/ Arıkan, Özgür Uğur/ Ocak, Metin. “Understanding Quiet Quitting: Triggers, Antecedents, and Consequences.” *International Journal of Behavior, Sustainability and Management*, C.10, S.18, 2023, s.57-79.
- Özveri, Murat. “Barışçıl Toplu Eylem Hakkı.” *Sosyal Politika İktisat Yazıları, Prof. Dr. Seyhan Erdoğan’a Armağan*, Ed.Benli, Hasan Tahsin/ Hacısalihoglu, Elif/ Kutlu, Denizcan/ Savul, Güven, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları, Ankara, 2020, s.250-264. (Toplu Eylem)
- Özveri, Murat. “Yasaklarla Şekillenmiş Endüstri İlişkileri Sistemi ve 2015 Metal İşçileri Direnişi.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.2, S.49, 2016, s.701-724. (İşçiler)
- Özveri, Murat. *Sendikal Haklar. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası*, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2012.
- Pearce, Katie. “What is ‘Quiet Quitting’?.”, 2002, <https://hub.jhu.edu/2022/09/12/what-is-quiet-quitting/>, (ET: 05.11.2024).
- Postmes, Tom /Brunsting Suzanne. “Collective Action in the Age of the Internet Mass Communication and Online Mobilization.” *Social Science Computer Review*, C. 20, S. 3, Fall 2002, s.290-301.
- Rilke, Mandy. “Phänomen „Quiet Quitting“ Wie steht’s um deine Motivation?”,

<https://www.stepstone.de/magazin/artikel/quiet-quitting> (ET: 01.03.2024).

Rousseau, Denise M.. “Psychological and Implied Contracts in Organizations.” *Employee Rights and Responsibilities*, C.2, 1989, s.121-139.

Saraiva, Margarida/Nogueiro, Teresa. "Quiet Quitting - Perspectives of Silent Disengagement in Current Work Dynamics." *OSF Preprints* j962v_v1, Center for Open Science. 2025, https://www.researchgate.net/publication/392170431_Quiet_Quitting_Perspectives_of_Silent_Disengagement_in_Current_Work_Dynamics, (ET: 11.10.2025).

Saygıner, Büşra Cansu. *Uluslararası Sözleşmeler ve Yargı Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Toplu Eylem Hakkı*. Adalet Yayınevi, Ankara, 2021.

Serenko, Alexander. “The Great Resignation: The Great Knowledge Exodus or the onset of the Great Knowledge Revolution?” *Journal of Knowledge Management*, C. 27, S. 4, 2023, s. 1042-1055.

Serenko, Alexander. “The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers.” *Journal of Knowledge Management*, C. 28, S.1, 2024, s. 27-43.

Scheibner Nicole/ Hapkemeyer Julia. “Innere Kündigung als Thema in der Organisationsentwicklung.” *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, C. 20, S. 4, 2013, s.461-472.

Scheyett, Anna. “Quiet Quitting.” *Social Work*, C.8, S. 1, January 2023, s.5–7.

Schmitz, Edgar/Voreck, Peter. *Einsatz und Rückzug an Schulen. Engagement und Disengagement bei Lehrern, Schulleitern und Schülern*. Springer Gabler, Wiesbaden, 2011.

Silva, Adriana Araujo de Souza/ Frith, Jordan. “Locative Mobile Social Networks: Mapping Communication and Location in Urban Spaces.” *Mobilities*, C. 5, S. 4, 2010, s.485-506.

Sur, Melda. *Grev Kavramı Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme*. Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1987. (Grev)

Sur, Melda. *İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları Avrupa Konseyi Çerçevesinde Kabul Edilen Belgeler*. DEÜHF Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, İzmir, 1995. (Uluslararası).

Sur, Melda. *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. 11. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2024. (Toplu)

Sur, Melda. “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda Grev Hakkı.” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.28, Aralık 2012, s.163-171. (Grev Hakkı)

Sur, Melda. “Grev, Toplumsal İhtiyaçlar ve Asgari Hizmet.” *İÜHFM*, Özel Sayı, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, C. LXXIV, 2016, s.1021- 1038 (Hizmet).

Sur, Melda. “Siyasi Grev.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.4, S.23, 2009, s.11- 26 (Siyasi Grev).

- Sur, Melda. “Uluslararası Normlar ve 6356 sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri.” *DEÜHFD*, Özel Sayı Prof. Dr. Polat Soyer’e Armağan, C. 15, 2013, s.255-278. (6356 sayılı Kanun)
- Sümer, Halûk Hâdi. “Anayasada Yapılan Değişikliklerin Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’na Olası Etkileri” *Prof.Dr. Tankut Centel’e Armağan*, İstanbul, 2011, s.547-551.
- Şahin Emir, Asiye. *Grev ve Lokavta Yargısal Müdahale ve Kanun Dışılığıının Tespiti Davası*. Adalet Yayınevi, Ankara, 2023.
- Tatlı, Murat. *Etik İklimin İşe Angaje Olma ve Sessiz İstifa Üzerindeki Etkisinde Politik Becerilerin Rolü: Kamu Çalışanları Örneği*, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Nevşehir 2023.
- Tuncay, A.Can. “Karar İncelemesi.” *Çimento İşveren Dergisi*, C.6, S.1, Ocak 1992, s.23-26. (1992).
- Tuncay, A.Can. “Karar İncelemesi.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.3, S. 42, 2014, s.265-283.
- Tuncay, Aziz Can / Savaş Kutsal, Burcu /Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. *Toplu İş Hukuku*. 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2025.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut. *İş Hukukunun Esasları*.9.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018.
- Uçar, Ali/Ekinci, Ahmet, “Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Türk Hukukunda Toplu Eylem Hakkı: Kapsam ve Sınırlarına İlişkin Bir İnceleme.” *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 1, 2020, s.3337-3382.
- Ulucan, Devrim. “Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 39, 2013, s.275-287.
- Uncular, Selen. “The Right to Collective Actions Under European Law and Turkish Law: What Kind of Present and Future?” *European Labour Law Journal*, C. 9, S.2, 2018, s.144-170.
- Ugan Çatalkaya. Deniz. “Demokratik ve Barışçıl Toplu Eylem Hakkının Kullanılması İş Sözleşmesini Fesih Nedeni Olabilir mi Sorusuna Yanıt Arayışı: Yargıtayın Zorlu Görevi.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 3, S. 78, 2023, s.2069-2120.
- Ugan Çatalkaya, Deniz. *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*. Beta Yayınevi, İstanbul, 2019. (Ölçülülük)
- Velyvyte, Vilija. “The Right to Strike in the European Union after Accession to the European Convention on Human Rights: Identifying Conflict and Achieving Coherence.” *Human Rights Law Review*, C.15, S.1, 2015, s.73–100.
- Waas, Bernd. “The Proportionality Principle in German and European Rules of Industrial Conflict .“ Rapport nr 12 Stockholm: Ratio, 2019, s.7, <https://cms.ratio.se/app/uploads/2019/11/the-proportionality-principle-in-german-and-european-rules-of-industrial-conflict-nr-12-w.pdf>, (ET: 08.03.2025).

Yıldız, Gaye Burcu. “Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi.” *DEÜHFD*, C.15, Özel Sayı, 2013, s.681-707.

Yılmaz, Alper. “Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin Toplu Eylem Nedeniyle Feshi.” *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 13, S.147, 2018, s.126-138.

<https://www.tiktok.com/@zaidleppelin/video/7124414185282391342> (ET: 27.12.2023).

<https://www.basi.de/stille-kuendigung-was-das-arbeitsrecht-dazu-sagt/> (ET: 28.01.2024).

<https://www.theguardian.com/world/2022/feb/09/claims-that-overwork-killed-china-tech-worker-reignites-996-debate> (ET: 01.03.2024).

<https://tietalent.com/de/blog/96/stille-kuendigung-was-ist-quiet-quitting-und-wie-kann-man-sie-verhindern> (ET: 01.03.2024).