PROF. DR. H. NÜVİT GEREK'E ARMAĞAN

YETKİN YAYINLARI

ÖDEMELİ İSTEME VE GENEL DAĞITIM

YETKİN Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş.
Strasburg Caddesi No: 31/A 06430 Sıhhiye / ANKARA
Tel : 0 (312) 231 42 34 (35) – 232 03 43 Faks: 229 87 85
Şube: Abide-i Hürriyet Cad. No: 158 34381 Şişli / İSTANBUL
Tel: 0 (212) 234 50 56 (57) Pbx Faks: 0 (212) 234 50 58
e-mail: yetkin@yetkin.com.tr http://www.yetkin.com.tr
Yayınevi Sertifika No: 47453

Yayın Kodu: ISBN 978-605-05-2046-0

© Yetkin Yayınları 2024

Dizgi: YETKİN Elektronik Yayımcılık Sistemleri
Baskı: YETKİN BASIMEVİ
Kâzım Karabekir Caddesi No: 95/7-8-10
Tel: 0 (312) 341 00 06 06060 ANKARA
Matbaa Sertifika No: 75879

PROF. DR.
H. NÜVİT GEREK'E
ARMAĞAN

Editörler
Prof. Dr. Dilek Baybora
Prof. Dr. Abdurrahman İlhan Oral
Dr. Öğr. Üyesi Cansu Şengül

ANKARA 2024

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ..... 7

ÖZGEÇMİŞ..... 13

YAYIN LİSTESİ VE TEZ DANIŞMANLIKLARI 15

ANI YAZILARI

Kâmil Bir İnsan, Değerli Bir Akademisyen, Güvenilir Bir Dost… 33
Prof. Dr. Ömer Zühtü Altan

Değerli Kardeşim Prof. Dr. Hasan Nüvit GEREK,..... 45
Prof. Dr. Abdurrahman Ayhan

Prof. Dr. Nüvit Gerek Hocama Saygı ve Sevgiyle… 47
Prof. Dr. Deniz Kağnıcıoğlu

Akademik Yaşamımın Kavşak Noktalarında Nüvit Hocam…..... 49
Prof. Dr. Banu Uçkan Hekimler

AKADEMİK YAZILAR 51

TÜRK TOPLU İŞ HUKUKUNDA İŞÇİ KAVRAMI 53
Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT

BİR SOSYAL POLİTİKA SORUNU OLARAK ÖLÜM SİGORTASINDA KADINLARIN-KIZ ÇOCUKLARININ HAK SAHİPLİĞİ SORUNU..... 149
Prof. Dr. Yusuf ALPER

ASGARİ ÜCRET ÜZERİNE 199
Prof. Dr. Faruk ANDAÇ

KANUNLA İÇTİHADI BİRLEŞTİRME KARARININ ORTADAN KALDIRILMASI: SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKIFLARI ÖRNEĞİ..... 205
Prof. Dr. Kadir ARICI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN İŞYERLERİNİN ŞİDDET VE TACİZDEN ARINDIRILMASI..... 229
Prof. Dr. Dilek BAYBORA

İŞ HUKUKUNDA SÖZLEŞME ÖZGÜRLÜĞÜNÜN YARGISAL SINIRLARI..... 271
Doç. Dr. Seracettin GÖKTAŞ
Dr. Özlem AYDIN

FEDERAL ALMANYA'DA GENEL ASGARİ ÜCRET KANUNU'NUN KABULÜNÜN 10.YILINDA HÜKÜMLERİN GENEL ÇERÇEVESİ KAPSAMINDA TÜRKİYE İÇİN GÖZLEMLER VE DEĞERLENDİRMELER 337
Prof. Dr. Alpay HEKİMLER

İŞ VE ÇALIŞMA HÜRRİYETİNİN İHLALİ SUÇLARI (TCK m.117) 381
Prof. Dr. Hakan KARAKEHYA

HER YAŞ İÇİN SÜRDÜRÜLEBİLİR (GÜVENLİ VE SAĞLIKLI) ÇALIŞMA..... 407
Prof. Dr. İlknur KILKIŞ
Doç. Dr. Selver Yıldız BAĞDOĞAN
Öğr. Gör. Tuğba ENGİN

İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA HUKUKA AYKIRI YOLLARLA ELDE EDİLEN DELİLLER 475
Prof. Dr. Zeki OKUR
Arş. Gör. Dr. Deniz ALKIŞ CEMİLOĞLU

YARGI KARARLARI VE SİGORTALI HİZMETLERİN TESPİTİ 509
Dr. Murat ÖZVERİ

DİJİTAL İŞYERLERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN KORUNMASI 555
Doç. Dr. Seher DEMİRKAYA

TÜRKİYE'DE SOSYAL YARDIMLARIN DÖNÜŞÜMÜ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME 583
Doç. Dr. Hilmi ETCİ
Araş. Gör. Dr. Muhammed Seyyid YELEK
Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN

ULUSLARARASI KURULUŞLARA GÖRE GREV HAKKININ DEĞERLENDİRİLMESİ..... 607
Doç. Dr. Hilmi ETCİ
Araş. Gör. Dr. Muhammed Seyyid YELEK

İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNDE ESNEKLEŞMENİN BİR GÖRÜNÜMÜ OLARAK ÖZEL HAKEM VE İŞE İADE DAVALARININ ÖZEL HAKEME GÖTÜRÜLMESİNİ DÜZENLEYEN SÖZLEŞMELERİN GEÇERLİLİĞİ..... 627
Dr. Öğr. Üyesi Özge Doğan GÖKADA

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞ YAVAŞLATMA EYLEMLERİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ..... 663
Dr. Öğr. Üyesi Burcu EZER

İŞ İLİŞKİLERİ VE İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ DURUMLARI BAĞLAMINDA EV İŞÇİLERİ 721
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Hoş

HAVA TAŞIMA İŞLERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA SÜRELERİ..... 739
Araş. Gör. Dr. Doğukan KÜÇÜK

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞ YAVAŞLATMA EYLEMLERİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ[1]

Dr. Öğr. Üyesi Burcu EZER[2]

Özet

İşçiler tarafından başvurulan endüstriyel eylemlerden biri olan iş yavaşlatma eylemi, işin hızını yavaşlatmak suretiyle topluca eylemde bulunarak üretimi azaltmayı amaçlar. İşin kısmen veya tamamen durmadığı iş yavaşlatma eylemlerinde işçiler, çalışma tempolarını yavaşlatarak ve fakat üretilenin kalitesinde herhangi bir değişiklik yaratmaksızın işveren üzerinde baskı kurmayı amaçlar. Bu yönüyle iş yavaşlatma eylemleri, iş bırakma unsuru içeren grev eyleminden ayrılır. Günümüzde iş yavaşlatma eylemi gibi iş bırakma unsuru içermeyen atipik kolektif eylemler yaygınlaşmaya başlasa da, gerek ulusal hukuklarda ve gerekse uluslararası hukukta bu eylemlerin hukuki niteliği konusunda farklı uygulamalar devam etmektedir. Her ne kadar Uluslararası Çalışma Örgütünce bu eylemler grev hakkı kapsamında değerlendirilse de, günümüzde toplu eylemlerin hukuki niteliği iç hukuk sistemlerine göre değişiklik göstermektedir. Bu çalışma ile öncelikle iş yavaşlatma eylemlerinin unsurlarını ortaya koyarak bu eylemlerin hukuki niteliğinin tespiti hususunda uluslararası normlardan yararlanmak amaçlanmaktadır. Bu kapsamda öncelikle, grev ve toplu eylem hakkına yönelik mevcut temel prensiplerden yararlanmak suretiyle iş yavaşlatma eylemlerinin hukuki niteliği ele alınacak; ardından Türk hukukunda iş yavaşlatma eylemlerinin hukuki rejimi, yürürlükteki mevzuat ve yargı içtihadı doğrultusunda ortaya koyulacaktır.

Anahtar kelimeler: *İş yavaşlatma eylemi, toplu eylem, sendika hakkı, örgütlenme özgürlüğü.*

---

[1] Asistanlığını yapmaktan ve birlikte çalışma şansına sahip olmaktan gurur ve mutluluk duyduğum değerli hocam Prof. Dr. H. Nüvit GEREK'e üzerimdeki emekleri için şükran ve saygılarımla.

[2] Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD, burcuezer@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4376-656X.

LEGAL NATURE OF SLOWDOWN ACTIONS IN TURKISH LABOUR LAW

Abstract

Slowdown action (go-slow), one of the industrial actions taken by workers, aims to reduce production by taking collective action and slowing down the speed of the work. In slowdown actions, where the work does not stop partially or completely, workers aim to put pressure on the employer by slowing down their working tempo but without creating any change in the quality of the products. In this aspect, slowdown actions differ from strike action, which includes a work stoppage. Although atypical collective actions that do not include work stoppages, such as slowdown actions, have become widespread nowadays, different practices regarding the legal nature of these actions continue in both national and international law. Even though these actions are considered within the scope of the right to strike by the International Labour Organization, the legal nature of collective actions today varies according to national legal systems. This study aims to primarily reveal the components of slowdown actions and benefit from international norms in determining the legal nature of these actions. In this context, first of all, the legal nature of slowdown actions will be discussed by using the current basic principles regarding the right to strike and collective action. Afterward, the legal regime of slowdown actions in Turkish law will be presented in line with the current legislation and judicial precedent.

Keywords: *Slowdown action, collective action, union right, freedom of association.*

GİRİŞ

Çalışma hayatında işçiler tarafından başvurulan toplu eylemleri (*collective/industrial action*) özü itibariyle iki temel gruba ayırmak mümkündür. En genel ifadeyle işin işçiler tarafından topluca bırakılması/durdurulması şeklinde ortaya çıkan grev (*strike*), toplu eylemlerin en yaygın ve geleneksel örneğini oluşturur. Ancak toplu eylemlerin grev dışında ortaya çıkabilmesi de mümkündür. Bu hallerde toplu eylem, grevden daha kısa sürmesi, işin tamamen durmaması veya greve kıyasla başlıca atipik unsurlar içermesi sebebiyle

grevden ayrılır. Anglosakson hukuk sistemlerinde grev dışındaki bu tür toplu eylemler *action short of a strike (ASOS)* olarak anılmakta olup (http 1) bu eylem türlerine fazla çalışmayı reddetme (*overtime ban*), belirli işleri yapmayı reddetme, iş yavaşlatma (*slowdown action, go-slow*), kurallara uyarak çalışma (*work-to-rule, working to contract*), toplu viziteye çıkma şeklindeki eylemleri örnek vermek mümkündür (Barrow, 2002, s. 287 vd.; Adams vd., 2021, s. 960).

İş yavaşlatma eylemi (*slowdown action, go-slow*), üretimin sınırlandırıldığı yöntemlerden biri olup çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılan eylem türlerinin başında gelir. Niteliği itibariyle grev dışındaki toplu eylemler kapsamında değerlendirilen iş yavaşlatma eyleminde de, diğer toplu eylemler gibi üretimi azaltmak veya durdurmak suretiyle işveren üzerinde baskı kurma veya bir olguyu protesto etme amacı yatar. Örneğin iş bırakma eylemi (grev) şeklindeki toplu eylemlerde işin tamamen veya kısmen durdurulması söz konusu iken, iş yavaşlatma eyleminde işi kısmen ya da tamamen durdurmaksızın yavaşlatmak söz konusudur. Bu hallerde her ne kadar iş tamamen durmasa da, bu tür eylemler de grev kadar etkili ve felç edici niteliktedir.

Günümüzdeki anlamıyla iş yavaşlatma eylemlerinin geçmişi 19. yüzyıl sonlarına kadar uzanmaktadır[3]. Tarihsel süreçte iş yavaşlatma eylemleri, iç hukuk düzenlerinde büyük ölçüde kanun dışı ya da görevi kötüye kullanma şeklinde kabul edilmiş ve işverene fesih hakkı veren eylemler arasında kabul edilmiştir (de Silva, 1969, s. 129-130, 133). Nitekim günümüzde de grev dışındaki toplu eylemleri sınırlayan, yasaklayan veya yasaklamasa da hukuki koruma dışında bırakan hukuk sistemlerine rastlamak mümkündür. Öte yandan, grev (iş bırakma) eylemi kapsamına, grev dışındaki diğer toplu eylemleri de dahil eden hukuk sistemleri de mevcuttur. Nitekim Uluslararası Çalışma

[3] Sanayi devrimi sonrası ilk iş yavaşlatma eylemi (*slowdown/ca'canny strike*), 1899 yılında İskoçya'da Glasgow liman işçileri tarafından gerçekleştirilmiştir. İşçiler tarafından talep edilen ücret artışının işverence reddedilmesi üzerine liman işçileri greve gitmiş, bunun üzerine işveren grev kırıcılığı yaparak greve giden işçiler yerine tarım işçilerini getirmiştir. Böylece liman işçileri eski ücretlerini kabul ederek işe dönmek zorunda kalmışlardır. Ancak sendika yetkililerinin söylediği *"İşveren tarım işçilerinin işinden memnun olduğunu defalarca dile getirdi. Fakat gördüğümüz üzere sizlerin birinin yapacağı işi ancak ikisi yapabiliyordu. Siz de onlar kadar çalışın"* sözleri üzerine liman işçileri, yerlerine getiren tarım işçileri kadar çalışmaya başlar. Böylece işveren, eski tempoları ile çalışmaya dönmeleri şartıyla işçilerin ücret artışı teklifini kabul eder. Bkz. http 2; http 3.

Örgütü'nün (ILO) grev hakkının kapsamına ilişkin yerleşik içtihadında da, iş bırakma unsurunu içermeyen diğer grev benzeri toplu eylemler de belirtilmiştir (ILO 2018 Digest, para.783). Fakat sonuç itibariyle günümüzde, grev dışındaki toplu eylemlerin hukuka uygun sayılıp sayılmaması (bu hallerde feshe karşı koruma sağlanıp sağlanmaması veya sözleşmeye aykırılık teorisinin işletilip işletilmemesi) devletlerin iç hukuk düzenlemelerine göre değişiklik göstermektedir.

Günümüz çalışma hayatında geleneksel şekliyle grev örgütlemedeki güçlükler ve maliyet, iş yavaşlatma eylemlerini de içeren işin durması yerine işin işleyişini veya verimliliğini olumsuz yönde etkileyen grev benzeri toplu eylemleri daha görünür kılmıştır (Gatciova, 2011, s. 4-5; Jacobs, 2007, s. 681-682). Çeşitli ülke hukuk sistemlerinde bu eylemlerin grev olarak kabul edilmemesi ve ücrete hak kazanmama veya iş sözleşmesinin feshi gibi hususlar yönünden daha az risk taşımaları, işin tamamen durmasına sebebiyet vermeyen ve hukuka aykırılık içermeyen grev benzeri toplu eylemleri daha yaygın hale getirmiştir. Nitekim bu tür eylemler, çeşitli ülkelerde işveren üzerinde baskı kurmaya yönelik greve alternatif araçlar olarak işçi örgütleri tarafından da benimsenmeye başlanmıştır.

Doktrinde grev ve toplu eylem hakkı çeşitli çalışmalara konu olsa da, toplu eylemin bir türü olarak iş yavaşlatma eylemleri münferiden pek çalışma konusu yapılmamıştır. Bu çalışma ile gerek uluslararası hukuk ve gerekse Türk hukuku uyarınca iş yavaşlatma eylemlerinin hukuki niteliği ve toplu eylemler içindeki yeri yönünden doktrine katkı sunmak amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle iş yavaşlatma eylemlerinin unsurları ve hukuki niteliği ele alınacak, ardından Türk iş hukuku yönünden işçiler tarafından gerçekleştirilen iş yavaşlatma eylemleri ve bu eylemlerin hukuki niteliği inceleme konusu yapılacaktır.

1.İŞ YAVAŞLATMA EYLEMİ

1.1. Genel Olarak

İş yavaşlatma eylemi en genel ifadeyle, işin hızını yavaşlatmak suretiyle eylemde bulunarak üretimi azaltmak (Garner, 2009, s. 1558) ya da işin ilerlemesini geciktirmek şeklinde ifade edilebilir. Daha detaylı olarak iş yavaşlatma eylemlerini, işçilerin sosyo-ekonomik nitelikteki veya çalışma koşullarına

ilişkin taleplerinin gerçekleşmesini sağlamak ve bu doğrultuda işverene baskı uygulamak amacıyla üretimi geçici bir süreyle kasıtlı olarak azalttıkları veya sınırladıkları eylem biçimi şeklinde tanımlamak mümkündür (Hammet vd., 1957, s. 126; Garner, 2009, s. 1515). *Oliver*'in (1992) ifade ettiği üzere ise iş yavaşlatma, çalışanların emeklerini kısmen geri çekerek üretimin azalmasına neden olarak endüstriyel eyleme geçme yöntemidir.

Toplu eylemlerin bir türü olarak iş yavaşlatma eylemlerini, talep edilen hususların gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla üretim mekanizmalarındaki aksama veya olumsuzluklar aracılığıyla işveren üzerinde baskı kurma aracı olarak görmek mümkündür. Nitekim iş yavaşlatma eylemlerinde işçiler, çalışma tempolarını/hareketlerini yavaşlatmak ve üretilenin kalitesinde herhangi bir değişiklik yaratmaksızın üretimde azalmaya sebep olmak suretiyle eyleme geçmektedirler (Sur, 1987, s. 51). Ancak bu eylemlerle işçilerin çalışma yükümlülüklerinden tamamen uzaklaştıklarından söz etmek mümkün değildir (Gill, 2023, s. 208). Nitekim işin yavaşlatıldığı hallerde de iş görme edimi yerine getirilmekte, ancak iş daha uzun sürede bitirilmektedir.

Aşağıda öncelikle iş yavaşlatma eyleminin maddi ve manevi unsurlarına yer verilecek, ardından iş yavaşlatma eyleminin hukuki niteliğine ilişkin hususlar ortaya koyulacaktır.

1.2. İş Yavaşlatma Eyleminin Unsurları

Toplu eylem olarak iş yavaşlatma eyleminden söz edebilmek için aynı anda bulunması gereken unsurları; işin yavaşlatılması eylemi, bu eylemin toplu bir şekilde işçilerin iradesiyle kararlaştırılması ve/veya gerçekleştirilmesi ve bu eylemin çalışma koşulları ile ilgili bir talep içermesi şeklinde özetlemek mümkündür.

1.2.1. İşin Görülme Hızının Yavaşlatılması

İş yavaşlatma eyleminin ilk unsuru işin görülme hızının yavaşlatılmasıdır. İş yavaşlatma eylemlerinin grevden ve genel olarak iş bırakma eylemlerinden temel farkı, eylemin maddi unsuru yönünden ortaya çıkar. Tüm bu eylem türlerinde üretimi azaltmak veya işyerinde ve işte olumsuz bir etki yaratarak işvereni baskı altına almak amaçlansa da, grevin aksine iş yavaşlatma eylemlerinde bu amaçla kullanılan yöntemde farklılıklar mevcuttur. İş yavaşlatma eylemi üretimi tamamen durdurmaksızın, yavaşlatmak suretiyle işveren

üzerinde baskı kurmayı amaçlar. Kullandıkları yöntemler farklılaşsa da, iş yavaşlatma eylemlerinin de iş bırakma içeren eylemler kadar etkili olduğunu belirtmek gerekir. Nitekim iş yavaşlatma eylemlerinde iş durmamış olsa da, işin durması kadar etkileyici veya felç edici bir sonucun ortaya çıkması muhtemeldir[4]. Üstelik iş yavaşlatma eylemlerinde işin tamamen durması gerekmediği için, bu eylemlerin organize edilmesi iş bırakma eylemlerine kıyasla daha kolaydır. Öyle ki, sendikalaşma olgusunun bulunmadığı işçiler arasında da iş yavaşlatma eylemlerine başvurulması mümkündür.

İş yavaşlatma eylemlerinde belirleyici olan unsur, işyerinde veya çalışarak geçirilen sürede herhangi bir azalma olmaksızın üretimde bir azalma ortaya çıkmaktadır (Sur, 1987, s. 50). Diğer toplu eylemlerin aksine iş yavaşlatma eylemlerindeki maddi unsur işin kısmen/tamamen durdurulması olmayıp hızının aktif veya pasif bir eylem veya işlemle yavaşlatılmasıdır. İşin yavaşlatılması ile kast edilen, işin görülme hızının normale kıyasla az veya çok şekilde yavaşlatılması ve bu yavaşlamanın üretimde belirlenebilir/ölçülebilir düzeyde bir azalmaya veya olumsuzluğa sebep olmasıdır.

Eylemlerin maddi unsuruna ilişkin bu temel farklılıklar, son yıllarda iş yavaşlatma eylemlerinin iş bırakma eylemleri karşısında yaygınlaşmasına sebep olmuştur. Özellikle geleneksel anlamıyla grev örgütlemenin maliyeti ve greve gidilmesi halinde çoğu iç hukuk sisteminde düzenlendiği üzere işçilerin grev süresince ücrete hak kazanmaması (iş sözleşmesinde asli borçların askıya alınması prensibi); ücrette tam olarak kayba sebep olmayan ve daha az külfetli olması sebebiyle kolaylıkla organize edilebilen iş yavaşlatma eylemlerine yönelimi hızlandırmıştır. Çünkü iş yavaşlatma eylemleri iş bırakma eylemleri kadar etkili olmasının yanı sıra, ücretlerde tam kayba sebebiyet vermemesiyle (Hammet vd., 1957, s. 131) ve hukuka aykırılık içermediği müddetçe işçi yönünden iş sözleşmesinin feshi riskini dışlamasıyla da dikkat çekmiştir. Başvurulan toplu eylem türündeki bu değişimde, işgücünün değişen yapısı ve yeni düzende heterojen yapıdaki işçilerin tümünün organize edilerek greve katılmalarını sağlamanın güçleşmesi de etkili olmuştur (Gatciova, 2011, s. 7, 9, Jacobs, 2007, s. 681).

[4] İş yavaşlatma eyleminin tam kapsamlı bir grevden daha az yıkıcı olduğu yönünde bkz. Gill, 2023, s. 206.

İş yavaşlatma olgusu işyerinin veya işin bir bölümünde, bir departmanda ortaya çıkabileceği gibi işyerinin tamamında da ortaya çıkabilir. İşyerinin bir bölümünde ortaya çıkan eylemlerin daha sonra işyerinin büyük bir bölümüne yayılması da mümkündür. Örneğin bazı durumlarda, özellikle parça başı üretimin uygulandığı işyerlerinde, tek bir işçi, aynı işi aynı veya farklı vardiyalarda yapan diğer işçilerin de benzer faaliyetlerde bulunması koşuluyla, üretimini yavaşlatabilir (Hammet vd., 1957, s. 127). Yine iş yavaşlatma eylemi, işverenin çalışma temposu ve üretim çıktıları (yapılan işin miktarı) hakkında bilgi almasını önlemek suretiyle de gerçekleştirilebilir (Sur, 1987, s. 52). Örneğin taşımacılık sektöründe sürücülerin daha uzun güzergâh kullanmaları, daha uzun molalar vermeleri veya daha düşük hızda gitmeleri halinde de iş yavaşlatma eyleminden söz edilebilir (Gill, 2023, s. 206). Sonucu itibariyle iş yavaşlatma eylemleri, üretimde azalmaya sebep olmasının yanı sıra işveren yönünden maliyetlerin artmasına da neden olabilir.

İş yavaşlatma eyleminin kurallara fazlasıyla uymak (*work-to-rule*) şeklinde ve bunun bir sonucu olarak ortaya çıkması da mümkündür. Yine işçilerin topluca fazla çalışmayı reddederek ve fazla çalışma yapmayarak üretimde azalmaya yol açmalarını da iş yavaşlatma eylemi kapsamında değerlendirmek gerekir.

İş yavaşlatma eyleminden söz edebilmek için yavaşlatma olgusunun ne kadar süreyle gerçekleşmesi gerektiği üstünde durmak gerekir. Belirtmek gerekir ki, işin yavaşlatılması üretimde ölçülebilir/belirlenebilir düzeyde bir azalmaya veya olumsuzluğa sebep olduğu müddetçe, çok kısa süreli iş yavaşlatmalar da bu kapsamdadır. Buna göre bir veya birkaç günlük tam zamanlı iş yavaşlatmaları ya da bir gün yahut birkaç gün içindeki kısmi süreli iş yavaşlatmaları da, belirtilen koşulun sağlanması halinde bu kapsamda değerlendirmek gerekir.

İş bırakma şeklinde gerçekleşen toplu eylemlerde işin durdurulması olgusu, hemen hemen her zaman tartışmaya mahal vermeyecek şekilde belirgindir. Ancak iş bırakma eylemlerinin aksine iş yavaşlatma eyleminin varlığı her zaman bu denli belirgin değildir ve bu olgunun tespiti beraberinde çeşitli güçlükler getirmektedir. Nitekim işin kime göre yahut neye göre *"yavaşlatıldığının"* tespiti her zaman kolay değildir. Her gün aynı işin yapıldığı (tekrarla-

yan/standartlaşmış) işlerde günlük üretim miktarına ilişkin beklentilerin tespiti daha kolaydır. Benzer şekilde, belli sayıda birimin adil bir günlük çalışma (*fair day's work*) olarak kabul edildiği hallerde işin yavaşlatılıp yavaşlatılmadığının tespiti nispeten mümkündür. Örneğin günlük/haftalık/aylık belirli birim işin bitirilmesi esasına dayanan veya dönemsel olarak yapılacak iş adedinin belirlenmiş olduğu (üretim kotasının bulunduğu) işlerde, işin yavaşlatılıp yavaşlatılmadığının tespiti mümkündür.

Öte yandan yapılacak işin birim bazda belirlenebilir olmadığı veya işçilere tamamlanması gereken işlerle ilgili asgari bir sınır getirilmediği hallerde, iş yavaşlatma eyleminin varlığının tespiti güçlükler barındırmaktadır. Bu noktada cevaplanması gereken soruların başında, beklenen üretim hacminin gerçekleşmediği her durumda işverenin işçiler tarafından iş yavaşlatma eylemi yapıldığını iddia etmesinin mümkün olup olmadığı ve iş yavaşlatmanın mevcut olduğunun iddia edildiği hallerde bu iddianın nasıl ve kim tarafından ispatlanması gerektiği gelmektedir (Oliver, 1992, s. 807).

Şüphesiz ki beklenen üretim hacminin gerçekleşmediği her durumdan işçilerin sorumlu tutulması mümkün olmayacaktır. Aşağıda da açıklandığı üzere, işçilerin çalışma gücü dışında, üretimi dolaylı veya doğrudan etkileyen çeşitli faktörler bulunmakta olup işverene ait olan işletme risklerinin her halde işçiye yüklenilmesi mümkün değildir. Bu sebeple üretimde meydana gelen azalma veya aksamada işçilere atfedilebilen bir sorumluluk bulunmadığı müddetçe, iş yavaşlatma eyleminin varlığından söz etmek mümkün değildir. İşçilere atfedilebilecek bu yöndeki bir sorumlulukta ise mevcutsa geçmiş performans değerlendirme sonuçlarından faydalanmak, işçilerin iş/görev tanımını tespit etmek, üretimdeki azalma veya aksamayı somut bir şekilde ortaya koymak gerekmektedir. Örneğin işçilerin görev tanımına girmeyen işlerin yapılmaması sebebiyle ortaya çıkan olumsuzlukların iş yavaşlatma eylemi şeklinde değerlendirilmesi mümkün değildir. Benzer şekilde, somut olarak ortaya koyulamayan ve işçilerin aktif veya pasif eylemi sebebiyle gerçekleştiği açık bir şekilde ispatlanamayan üretimdeki azalma veya aksamaların da iş yavaşlatma eylemi kaynaklı olduğunun kabulü mümkün değildir.

Görüldüğü üzere iş yavaşlatma eyleminin varlığının ispat yükü işverene düşmekte olup işveren, üretimde ortaya çıkan azalmaları ve bu azalmaların

işçilerin aktif/pasif eylemlerinden kaynaklı olduğunu ispatla yükümlüdür. Ancak somut olaya göre bu olgunun ispatının büyük güçlükler barındırdığı aşikardır.

1.2.2. İşin Yavaşlatılmasının Kolektif Tarzda Gerçekleşmesi

İş yavaşlatma eylemlerinin bir diğer unsuru olarak bu eylemlerin *"toplu"* nitelik taşıması gerektiğinden söz etmek gerekir. İş yavaşlatma eyleminin toplu nitelik taşıması için işyerindeki veya işyerinin bir bölümündeki işçilerinin tamamının veya büyük bir kısmının birlikte hareket ederek iş yavaşlatma eyleminde bulunması zorunlu değildir. Toplu nitelik ile kast edilen, birden fazla işçinin aynı amaçla ve birlikte hareket ederek iş yavaşlatmasıdır. Buna göre aynı amaçla örgütlenerek iş yavaşlatan iki veya üç işçinin eylemini de bu kapsamda değerlendirmek gerekir. Ancak bir veya birden fazla işçinin kişisel talepleri için -birlikte hareket etmeksizin- iş yavaşlatması, toplu eylem kapsamında değerlendirilmez.

1.2.3. İşin Yavaşlamasının İşçilerin veya İşçi Örgütlerinin İradesiyle Gerçekleşmesi

İş yavaşlatma eyleminin diğer bir unsuru, işin yavaşlatılmasının işçilerin buna yönelik aktif ya da pasif eylemi ile gerçekleşmiş olmasıdır. İşçilerin iradesi dışında işin yavaşlamasına sebep olan hallerde iş yavaşlatma eyleminin unsurlarından biri eksik kalmış olur. Örneğin teknik aksaklıklar sebebiyle üretim çıktılarının düştüğü ya da işverenin işçilere bir günde çalışabileceklerinden daha az iş vermesi (işveren temerrüdü) sebebiyle üretimin yavaşladığı hallerde bir eylem biçimi olarak iş yavaşlatmadan söz edilemez. Nitekim üretimin azaldığı ya da olumsuz yönde etkilendiği somut örneklerde, işçilerin iradi eylemleri dışında siparişlerin azalması, ekonomik gerileme, çalışan sayısının azalması veya çalışma saatlerinin azaltılması gibi üretimi doğrudan etkileyen başka faktörlerin bulunması mümkündür (Oliver, 1992, s. 810).

İşçilerin aktif veya pasif eylemi ile gerçekleşen iş yavaşlatma eylemi, işçi örgütlerinin/sendikanın bir kararına uyarak ya da işçilerin kendi başlarına örgütlenmesi (*wild-cat/unofficial*) şeklinde ortaya çıkabilir. Nitekim uygulamada bu tür eylemler ağırlıklı olarak sendika desteği/onayı olmadan, işçilerin birlikte organize olmasıyla yürütülmektedir (Hammet vd., 1957, s. 127, 129).

Ancak işçi örgütlerinin dahil olmadığı bu tür eylemlerin başarıya ulaşabilmesindeki en önemli ölçütlerin başında, iş yavaşlatma eylemlerinin başlatıldığı ilgili birimde veya işyerindeki işçilerin büyük bir kısmının desteğinin alınmış olması gelmektedir.

Bu noktada dikkat edilmesi gereken, işçi örgütleri (sendikalar) tarafından örgütlenmeyen (çeşitli yollarla bir araya gelen işçiler tarafından başvurulan) veya böyle bir eylem çağrısı yapma yetkisi bulunmayan işçi örgütleri tarafından düzenlenen iş yavaşlatma eylemlerinin (*wild-cat actions*) hukuken korunup korunmayacağı hususudur. Bu tartışmalara aşağıda ayrıca yer verilecektir.

1.2.4. İş Yavaşlatma Eyleminin Amacı: Eylemin Çalışma Koşullarıyla İlgili Talep İçermesi

Son olarak iş yavaşlatma eylemlerinin manevi unsurundan da söz etmek gerekir. Manevi unsur ile kast edilen eylemin amacı olup iş yavaşlatma eylemlerinin temel amacı, çalışma koşullarındaki olumsuzlukların veya uyuşmazlıklara yönelik taleplerin bu yolla işverene iletilmesidir. İş yavaşlatma eylemleriyle amaçlanan işçilerin işle ilgili sosyo-ekonomik bir talepleri sebebiyle işveren üzerinde baskı kurmasıdır. Bu anlamda diğer toplu eylemler gibi iş yavaşlatma eylemi de özü itibariyle ekonomik bir baskı aracıdır.

Çalışma hayatında iş yavaşlatma eylemi farklı amaçlarla ortaya çıkabilir. Nitekim iş yavaşlatma eylemi özü itibariyle uyuşmazlık hallerinde acil bir sonuca varmak için kendisine başvurulan bir pazarlık silahıdır ve büyük ölçüde sınırlı bir amaca yöneliktir (Hammet vd., 1957, s.127). Ancak genel bir yaklaşımla iş yavaşlatma eylemlerinin (taleplerinin karşılık görmesi adına işverene baskı uygulama) amacının diğer toplu eylemlerle örtüştüğünü ve paralellik gösterdiğini belirtmek mümkündür (Oliver, 1992, s. 807).

İş yavaşlatma eyleminin en yaygın amaçlarından biri, yapılan işe karşılık alınan ücret ve ücret eklerinin düşüklüğünü protesto etmektir. Örneğin iş yavaşlatma eylemine, alınan ücretin yapılan işe adil bir karşılık oluşturmadığına inanılan hallerde, alınan ücrete karşılık olması gereken günlük çalışma süresi/kotası (*good/fair day's work*) uyarınca başvurulması mümkündür (Hafiz, 2021, s. 718-719). Benzer şekilde, işveren ya da işveren vekilinin bir eylem veya işlemini, bireysel veya toplu iş sözleşmesi hükümlerini ihlal etmesini,

çalışma koşullarını, iş güvenliği önlemlerindeki eksiklik veya aksaklıkları vb. hususları protesto amacıyla iş yavaşlatma eylemine başvurulması mümkündür. İş yavaşlatma eyleminin işçi sendikasının mevcut bir uyuşmazlığı çözmedeki başarısızlığını veya tutumunu protesto amacıyla ya da sendikanın işçileri temsil kabiliyetini yitirdiğinin düşünüldüğü hallerde yapılması da mümkündür.

Görüldüğü üzere verilen örneklerin ortak paydası, işçilerin işverene yönelttikleri taleplerinin işle/çalışma hayatıyla (ortak mesleki/sosyo-ekonomik çıkarlarla) ilgili olmasıdır. Buna göre toplu bir nitelik taşısa da çalışma hayatıyla veya işle ilgisi olmayan iş yavaşlatma eylemleri bu kapsama girmez.

1.3. İş Yavaşlatma Eyleminin Hukuki Niteliği

1.3.1. Genel Olarak

Geçmişte sıklıkla sendikal örgütlenme dışında kalan işçilerce başvurulan ve sendikaların genellikle organize etmekten veya teşvik etmekten kaçındıkları iş yavaşlatma eylemleri, grev örgütleme maliyetleri ve güçlüğü karşısında son yıllarda sendikalar tarafından da benimsenen bir mücadele aracı olmaya başlamıştır. Bu noktada sendikalar, işin durmaması (yavaşlaması) nedeniyle bu tür eylemlerde işçilerin ücretlerinde bir kesintinin yapılmaması gerektiğini de savunmaya başlamışlardır (Gatciova, 2011, s. 8).

Diğer taraftan, tarihsel süreçte işçiler tarafından gerçekleştirilen endüstriyel eylemler ağırlıklı olarak grev (iş bırakma eylemi) şeklinde ortaya çıkıp yaygınlaştığından, bu endüstriyel eylemlerin hukuk düzenlerinde korunup hak kabul edilme süreçleri de grev hakkı ve toplu pazarlık hakkı üzerinden gerçekleşmiştir. Endüstriyel eylemleri ele alan ilk uluslararası düzenlemelerde de grev hakkı ve toplu pazarlık hakkı yer almıştır[5]. Grev hakkına açıkça yer vermeyen uluslararası sözleşmeler yönünden grev hakkının gelişimi ise doktrin görüşleri ve içtihat yoluyla gerçeklemiştir. Nitekim grev hakkına açıkça yer vermeyen uluslararası sözleşmelerde yer alan örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına ilişkin güvencelerin, grev hakkını da dolaylı olarak içerdiği yönünde doktrinde çoğunluk görüşü ortaya çıkmıştır (Jacobs, 2007, s. 636). Bu doktrin görüşü zamanla uluslararası mahkeme içtihatlarına da yansımıştır.

[5] Örneğin Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (1966) m. 8/1-d'de grev hakkına yer verilmiştir (http 4).

Örneğin Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), önceki içtihadından vazgeçerek Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 11. maddesinde düzenlenen sendika hakkının, grev hakkını da kapsadığı yönünde bir içtihat geliştirmiştir[6]. Bu hakkın mutlak nitelikli bir hak olmadığını belirten Mahkeme, hakkın kullanımına bazı kısıtlamalar getirilebileceğini kabul etmiş ve taraf devletlerin hakka yönelik sınırlamalarını demokratik toplumda gerekli olma, ölçülülük, uygunluk ve orantılılık kriterleri uyarınca inceleme konusu yapmaya başlamıştır (Engin, 2015, s. 139 vd.).

Öte yandan, zaman içerisinde grev hakkı kavramından ziyade, iş bırakma dışındaki diğer toplu eylemleri de kapsamına alan *"toplu eylem hakkı"* kavramının kullanımı gerek uluslararası ve gerekse ulusal mecralarda yaygınlık kazanmıştır. Örneğin Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında (1996) taraf devletlerin grev dahil toplu eylem hakkını tanıdıklarına (m.6); Avrupa Birliği Temel Haklar Şartında (2000) ise işçilerin grev dahil toplu eylem hakkına sahip olduklarına açıkça yer verilmiştir (m.28).

Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği düzenlemelerinin aksine, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) mevzuatında ise ne grev ne de toplu eylem hakkı açık bir şekilde düzenlenmemiştir (Gernigon vd., 1998, s. 441; Novitz, 2005, s. 273; Jacobs, 2007, s. 635; Gülmez, 2014, s. 3 25). Ancak gerek grev hakkına ve gerekse tipik grev tanımına uymayan grev benzeri toplu eylemlere ilişkin düzenlemeler ILO denetim organları tarafından geliştirilmiştir. ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesine göre grev tanımının kapsamına sadece işin bırakıldığı eylemler değil, işin yavaşlatıldığı eylem türleri de dahildir (ILO 2018 Digest, para.783). Yine ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesine ve Uzmanlar Komitesine göre grev kapsamına girmeyen veya tipik iş bırakma eylemi kapsamında değerlendirilmeyen (iş yavaşlatma eylemi dahil olmak üzere) toplu

6 Bu yöndeki içtihadın ortaya çıktığı ilk kararlar için bkz. Karaçay v. Türkiye (B.N.6615/03, T.27.03.2007) https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-79903; Urcan ve diğerleri v. Türkiye (B.N.23018/04, T.17.07.2008) https://hudoc.echr.coe.int/tur?i=003-2427934-2622577; Enerji Yapı-Yol Sen v. Türkiye (B.N.68959/01, T.21.04.2009) https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-92267; Kaya ve Seyhan v. Türkiye (B.N.30946/04, T.15.09.2009) https://hudoc.echr.coe.int/tur?i=001-123500; National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. Birleşik Krallık (B.N.31045/10, T.08.04.2014) https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=002-9373; Hrvatski Liječnički Sindikat v. Hırvatistan (B.N.36701/09, T.27.11.2014) https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-148181 (Erişim tarihi 07.05.2024).

eylemler, barışçıl nitelik taşıması kaydıyla hukuka uygun kabul edilmiştir (ILO 2018 Digest, para.784; Novitz, 2005, s. 273-274, Gernigon, vd., 1998, s. 444). ILO denetim organlarına göre eylemin biçimine ilişkin iç hukuk kısıtlamaları, ancak ilgili eylem barışçıl olmaktan çıktığı takdirde haklı kabul edilebilecektir. Görüldüğü üzere ILO organlarının yaklaşımı, iş bırakma eylemini tipik olarak içermeyen diğer toplu eylemlerin de grev tanımı kapsamına gireceği yönündedir.

Grev kavramının kapsamına ilişkin benzer bir yaklaşım Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin içtihatlarında da gerçekleşmiştir. Nitekim Dilek (Satılmış) ve diğerleri v. Türkiye (B.N.74611/01, T.17.07.2007) kararıyla[7] birlikte AİHM, başvuruculların üç saat süreyle iş yavaşlatmalarını sendikal hakların kullanımı bağlamında toplu eylem olarak değerlendirmiş; böylelikle AİHS m.11'de düzenlenen sendika hakkının grev dışında toplu eylemleri de içermekte olduğuna hükmetmiştir (Dorssemont, 2016, s. 72). Ancak Mahkeme, toplu eylem hakkını ifade özgürlüğünün bir görünüm biçimi olarak değerlendirerek, bu tür eylemlerin kullanımının sınırlanması yönünden taraf devletlerin takdir hakkını daha geniş yorumlayan bir yaklaşım benimsemiştir (Aynı yönde, Dulay Yangın, 2021, s. 189)[8].

Grev kavramının geniş bir kapsama sahip olduğu görüşü doktrinde[9] de kabul görmekte; *"işin tamamen durması"* şeklindeki dar tanımın geniş bir ta-

---

7 https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-81714 (Erişim tarihi: 13.06.2024). Boykotun bir toplu eylem türü olarak AİHS m.11 kapsamında sendikal eylem şeklinde değerlendirildiği bir diğer karar için bkz. Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) and Norwegian Transport Workers' Union (NTF) v. Norveç (B.N.45487/17, T.10.06.2021) https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=002-13294 (Erişim tarihi: 13.06.2024).

8 Toplu eylem hakkı kapsamında Sözleşmenin ihlal edilmediği yönünde kararları için bkz. National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. Birleşik Krallık (B.N.31045/10, T.08.04.2014) https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=002-9373; Barraco v. Fransa (B.N.31684/05, T.5.3.2009) https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-91570; Association of Academics v. İzlanda (B.N.2451/16, T.15.05.2018 https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-183375 (Erişim tarihi: 07.05.2024).

9 Grev (*strike*) teriminin iş yavaşlatma, fazla çalışmayı reddetme gibi işin kısmen durduğu diğer eylemleri de içerdiği yönünde bkz. Novitz, 2005, s. 6. Grev ve toplu eylem kavramları arasındaki sınırların tamamen ortadan kalkmaması ve grevin halen gerek doktrinde bazı yazarlarca ve gerekse kimi uluslararası metinlerde işin durdurulmasına indirgenen

nımla değiştirilerek grev hakkı ile toplu eylem hakkı arasındaki sınırların giderilmesi gerektiği belirtilmektedir (Jacobs, 2007, s. 656). Bu yaklaşımın benzerlerine ulusal hukuk sistemlerinde de rastlamak mümkündür. Örneğin Güney Afrika[10] ve Rusya[11] hukukunda grev hakkı, iş yavaşlatma gibi diğer toplu eylemleri kapsayacak bir şekilde düzenlenmiştir (Waas, 2014, s .48, 53; du Toit, 2014, s. 486; Lyutov, 2014, s. 459). İsveç hukukunda ise grev yerine toplu eylem (*stridsåtgärd*) kavramına yer verilmiş; işin tamamen durmadığı kısmi grevler ve grev dışı endüstriyel eylemler de hukuka uygun kabul edilmiştir (Malmberg&Johansson, 2014, s. 525; Jacobs, 2007, s. 655). Macaristan (http 5) ve Güney Kore'de (http 6) ise grev hakkı yerine daha kapsayıcı olarak *"toplu eylem"* hakkına doğrudan anayasal metinlerde yer verilmiştir.

Öte yandan, çoğunluğu oluşturan diğer devletlerin iç hukuk düzenlemelerine bakıldığında, ILO'nun yerleşik yaklaşımına rağmen hukuki korumayı grev eylemine özgüleyen ve grev dışındaki toplu eylemleri dışlayan uygulamaların halen mevcut olduğu görülebilecektir. Örneğin Şile hukukunda grev hakkı, grev dışındaki diğer toplu eylemleri ve bazı grev türlerini kapsam dışında tutacak şekilde düzenlenmiştir (Waas, 2014, s. 48). İspanya'da da grev dışındaki diğer toplu eylemler kanun dışı kabul edilmiştir (Waas, 2014, s. 53). Yine Fransız hukukunda, işin tamamen durmaması nedeniyle iş yavaşlatma veya kurallı çalışma eylemlerinin grev kapsamına girmediği kabul edilmiştir (Kessler, 2014, s. 208).

Toplu eylemlerle ilgili yasaklayıcı veya düzenleyici düzenlemelere yer veren ülke hukuk sistemlerinden başka, kimi hukuk sistemlerinde ise grev dışındaki toplu eylemlerin hukuki niteliği hususunda kanun koyucu açık bir düzenleme yapmamış; bu eylemleri ne kanuni ne de kanun dışı kabul etmiştir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde iş yavaşlatma eylemlerini de içeren

bir tanımla ifade edilmesi karşısında, grev-toplu eylem kavramları arasındaki sınırları çizmenin ulusal hukuka bağlı olduğu yönünde bkz. Gatciova, 2011, s. 12.

10 Güney Afrika hukukunda grev *"kısmen veya tamamen olacak şekilde çalışmayı reddetme, geciktirme, yavaşlatma veya engelleme"* şeklinde tanımlanmakta ve iş yavaşlatma eylemleri gibi taktiksel toplu eylemler de tipik grev eylemi gibi yasal kabul edilmektedir (du Toit, 2014, s. 486).

11 Rusya hukukunda grev *"kısmen veya tamamen çalışmayı reddetme"* şeklinde tanımlanmakta ve iş yavaşlatma eylemleri de tipik grev eylemi gibi yasal kabul edilmektedir (Lyutov, 2014, s. 459).

toplu eylemler yasaklanmamış ancak bu eylemler kanun dışı da kabul edilmemiştir (Waas, 2014, s. 53; Craver, 2012, s. 1, 8). Bu hallerde genel hükümler uyarınca sözleşmeye aykırılık prensibinin uygulanacağı kabul edilmiştir. İtalyan hukukunda da benzer şekilde, iş yavaşlatma eylemleri grev hakkı kapsamında değerlendirilmemiş olup bu hallerde sözleşmeye aykırılık teorisinin uygulama alanı bulacağı hususunda uygulama geliştirilmiştir (Pascucci, 2014, s. 341). Hindistan'da ise kanundaki grev tanımında yer alan "işin durması" unsuru nedeniyle iş yavaşlatma eylemleri grev kapsamına girmemekte ve fakat kanun dışı grev olarak da kabul edilmemektedir (Gill, 2023, s. 207, 212). Ancak kasıtlı olarak yapılan iş yavaşlatma eylemlerinin haksız (sözleşmeye aykırı) uygulamalar olduğu kanunda açıkça düzenlenmiştir (Gill, 2023, s. 210).

Görüldüğü üzere iş yavaşlatma eylemlerine ilişkin iç hukuk düzenlemeleri yönünden grev hakkında olduğu gibi -nispeten- yerleşik bir uygulamadan söz etmek henüz mümkün değildir. Her ne kadar iş yavaşlatma eylemleri başta olmak üzere grev dışındaki toplu eylemleri açıkça düzenleyen iç hukuk sistemleri yönünden bir ihtilaf bulunmasa da; bu tür eylemleri kanun dışı kabul eden iç hukuk sistemleri, toplu eylemleri grev hakkı kapsamında veya sendika hakkının bir parçası olarak ya da doğrudan ayrı bir hak olarak değerlendiren/düzenleyen bağlayıcı nitelikteki uluslararası mevzuat ve içtihada aykırılık oluşturmaktadır.

Devamla, gerek iş yavaşlatma eylemleri başta olmak üzere grev dışındaki toplu eylemleri kanun dışı kabul eden ve gerekse bu eylemlere ilişkin yasaklayıcı veya düzenleyici herhangi bir düzenleme getirmeyen iç hukuk sistemlerinde ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların hangi şekilde çözüme kavuşturulacağı hususu da belirsizlikler barındırmaktadır[12].

Mevcut uluslararası mevzuat ve içtihadın iş yavaşlatma eylemleri yönünden ortaya çıkabilecek her türlü uyuşmazlığa cevap verebilecek düzeyde olmadığını vurgulamak gerekir. Diğer bir anlatımla, barışçıl nitelikte olan iş yavaşlatma eylemlerinin uluslararası sözleşmelerde, mahkeme kararlarında veya uluslararası örgütlerin denetim organlarının raporlarında hukuka uygun kabul

[12] Örneğin *Gill*, Hindistan mevzuatında da benzer bir belirsizliğin varlığını vurgulamakta; mahkemelerin de iş yavaşlatma eylemlerinin kanun dışı grev sayılıp sayılmayacağı hususunda bir değerlendirme yapmaktan imtina ederek bu belirsizliği sürdürdüğünü belirtmektedir (Gill, 2023, s. 213, 214).

edilmesi, iş yavaşlatma eylemi sonucunda gerek işçi gerek işveren ve gerekse işin görülmesi yönünden ortaya çıkabilecek sorunlara cevap bulmak konusunda yetersizdir. Şüphesiz iş yavaşlatma eyleminin olası sonuçlarına dair bu belirsizlik, iş yavaşlatma eylemlerinin işçiler tarafından alternatif bir toplu eylem türü olarak benimsenmesi ve yaygınlaşması önünde de engel oluşturmaktadır (aynı yönde, Gill, 2023, s. 214).

Özellikle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, grev ve toplu eylem hakkına ilişkin kararlarını, iç hukuk sistemindeki sınırlama ve düzenlemelerin AİHS m.11'e aykırılık oluşturup oluşturmadığı üzerinden gerçekleştirmekte; diğer bir anlatımla, devletlere tanınan *"hakkın kullanımını hukuka uygun bir biçimde sınırlama yetkisi"*nin, Sözleşmeye uygun bir biçimde kullanılıp kullanılmadığına ilişkin bir değerlendirme yapmaktadır. Böylelikle AİHM içtihadı büyük ölçüde, iç hukuk sistemindeki grev ve toplu eylem hakkına ilişkin sınırlamanın ölçülülük ilkesine uygun düşüp düşmediği üzerinden gelişme kaydetmektedir. Mahkemenin son yıllarda doğrudan "toplu eylem" hakkı üzerine vermiş olduğu birkaç kararı bulunsa da, AİHM içtihadı büyük ölçüde grev hakkı ve sendika hakkına bağlı olarak örgütlenme hakkı üzerinden gelişme kaydetmiştir.

Bu noktada akla gelen en temel sorunlar, iş yavaşlatma eylemleri başta olmak üzere toplu eylemlerde grevde olduğu gibi prosedürel sınırlamaların (örneğin gizli oylama, barışçıl yöntemlerin tüketilmiş olması, başlamadan önce karşı tarafa eylemi bildirme, belirli bir yeter sayıya uyma vs.) işletilip işletilmeyeceği; grev hakkı yönünden çoğu ülkede mevcut olan barış borcunun (toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü süresince grev yapamama) toplu eylemler yönünden kabul edilip edilmeyeceği; temel hizmetlerde mevcut olan grev yasağının iş yavaşlatma eylemlerine uygulanıp uygulanmayacağı, iş yavaşlatan işçinin bu süre zarfında ücrete hak kazanıp kazanmayacağıdır. Şüphesiz bu soruları çoğaltmak mümkündür.

Bu sorulara cevap ararken, kanımızca ikili bir ayrıma gitmek ve greve ilişkin uluslararası hukuktaki yerleşik düzenlemelerin niteliği uygun düştüğü ölçüde toplu eylemler başta olmak üzere, iş yavaşlatma eylemlerine kıyasen uygulanabilir nitelikte olup olmadığını tespit etmek gerekir. Şüphesiz ILO'nun toplu eylemleri grev kavramı içerisinde değerlendiren yaklaşımı (ILO 2018 Digest, para.783) da bu yorum metoduna uygun düşer. Öte yandan,

toplu eylemlerde mevcut olan bazı atipik unsurlar veya eylemi grevden ayıran diğer farklılıklar, grev hakkına ilişkin kabul edilen her temel ilkenin toplu eylemlere de aynen uygulanmasına engel oluşturur. Örneğin işin tamamen durmaması nedeniyle iş sözleşmesinde askı prensibinin iş yavaşlatma eylemleri yönünden uygulanamaması bu şekildedir.

Aşağıda öncelikle, grev hakkına ilişkin uluslararası mevzuat ve yerleşik içtihadın iş yavaşlatma eylemlerine kıyasen uygulanabilir nitelikte olup olmadığı hususu değerlendirilecek; ardından iş yavaşlatma eylemlerinin doğası gereği grev eyleminden farklılık içeren yanları ele alınacaktır.

1.3.2. Grev Hakkının Kullanılmasına İlişkin Temel İlkelerin İş Yavaşlatma Eylemlerine Kıyasen Uygulanabilirliği

Grev hakkı ILO metinlerinde açıkça yer almasa da, grev hakkına ve toplu eylem hakkına ilişkin temel ilkelerin ILO denetim organları tarafından geliştirildiğinden söz etmiştik. Bu nedenle bu başlık altında iş yavaşlatma eylemlerine kıyasen uygulanabilecek temel ilkelerin tespitinde, büyük ölçüde ILO organları tarafından oluşturulan yerleşik uygulamalardan hareket edilecektir. Bunun dışında, taraf devletlerin Avrupa Sosyal Şartı'na uygun hareket edip etmediklerini denetlemekle yetkili Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin benimsediği ilkelerden de yararlanılacaktır. Son olarak, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin grev ve toplu eylem hakkına ilişkin kararlarından da niteliği uygun düştüğü ölçüde yararlanılacaktır.

1.3.2.1. Çalışma Hayatına İlişkin Meşru Amaç ve Barışçıl Nitelikte Olma

ILO'nun grev hakkına ilişkin temel ilkelerine bakıldığı zaman, grev hakkına getirilen birincil sınırlamanın amaca yönelik olduğu söylenebilir. Buna göre grevin hak olarak korunabilmesinin temel sınırı, işçilerin bu eyleme ekonomik veya sosyo-politik çıkarlarını korumak için başvurmuş olmalarıdır (ILO 2018 Digest, para.751-753, 758). Bu temel koşul sağlandıktan sonra, salt eylemin türü, eylemi tek başına hukuka aykırı hale getirmez. Örneğin ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'ne göre, desteklenen ilk grevin yasal olması koşuluyla, dayanışma grevleri de (ILO 2018 Digest, para.770), genel grevler de (ILO 2018 Digest, para.781) meşru amacın aktarılmasına hizmet eden ey-

lemler arasındadır. Ancak yine ILO'ya göre salt politik nitelikteki grevler, örgütlenme özgürlüğü kapsamında korunmamaktadır (ILO 2018 Digest, para.760-761).

İş yavaşlatma eyleminin unsurlarını ele alırken belirtildiği üzere, iş yavaşlatma eyleminin de hukuka uygun kabul edilebilmesinin temel koşulu, eylemin meşru ve çalışma hayatına ilişkin (sosyo-ekonomik) bir amaç doğrultusunda gerçekleştirilmesidir. Grev hakkına yönelik bu temel ilkenin, iş yavaşlatma eylemleri de dahil olmak üzere tüm toplu eylemler yönünden geçerli olduğunu vurgulamak gerekir. Nitekim ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi de grev dışındaki toplu eylemlere ilişkin kısıtlamaların ancak bu eylemlerin barışçı olmaktan çıkmaları halinde haklı görülebilir olduğuna vurgu yapmaktadır (ILO 2018 Digest, para.784). Buna göre meşru bir amacı olan ve barışçıl niteliğini koruyan her tür toplu eylem, ILO denetim organlarına göre eylemin türüne bakılmaksızın "grev hakkı" korumasından yararlanabilecektir.

1.3.2.2. Hakkın bireysel ve/veya kolektif kullanımı

Günümüz hukuk sistemlerinde grev dahil olmak üzere işçiler tarafından başvurulan endüstriyel eylemlerin bireysel veya kolektif bir hak niteliği taşıyıp taşımadıkları, diğer bir anlatımla, bu eylemlere başvuru imkanının işçi örgütlerine (sendikalara) özgülenip özgülenmediği ve işçilerin bireysel olarak toplu eylem hakkını kullanıp kullanamayacakları hususu süregelen tartışmalardan biridir (Novitz, 2005, s. 275-278; Jacobs, 2007, s. 638; Adams vd., 2021, s. 963-964). Nitekim hakkın sahibi bakımından grev hakkı çifte bir görünüme sahip olup bu hak, hak sahipleri (işçiler) tarafından ancak toplu bir biçimde kullanıldığı takdirde anlam ifade eder (Narmanlıoğlu, 2013, s. 538-539).

Hakkın bireysel veya kolektif kullanımının tespitinde başvurulacak en önemli uluslararası belgeler, şüphesiz Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'dır. Örneğin Avrupa Sosyal Şartında hakkın öznesi birey (işçi/çalışan) olarak düzenlenmişken, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartında hakkın öznesi hem işçiler hem de işçi örgütleri olarak belirtilmiştir. Belirtelim ki diğer uluslararası mevzuat metinlerinde de, içtihatlarda da bir görüş birliği mevcut değildir. Örneğin diğer taraftan ILO denetim organlarının yaklaşımına

göre grev çağrısı hakkının yalnızca sendika örgütlerinin koruması altına alınması, örgütlenme özgürlüğüne aykırı bulunmamıştır (ILO 2018 Digest, para.756).

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi ise Avrupa Sosyal Şartı m.6/4 hükmünün taraf Devletlere hangi işçi gruplarının bu hakka sahip olacağına karar verme, dolayısıyla toplu eylem/grev çağrı hakkını yalnızca sendikalara kısıtlanması seçeneğini bıraktığını belirtmektedir (Council of Europe, 2022, s. 90). Ancak Komiteye göre bu tür kısıtlamalar, yalnızca sendika kurma özgürlüğünün tam olması ve grev eyleminin gerektirdiği hızlı kararları engelleyecek aşırı formalitelere tabi olmaması durumunda Şartla uyumludur. Aksi takdirde, grev çağrısı hakkının ulusal düzeyde, mesleki veya işkolu kategorisinde ya da işyeri, işletme ya da departmanda en fazla temsil gücüne sahip sendikalarla sınırlandırılması, Şartın m.6/4 hükmüne aykırı bir kısıtlama teşkil eder (Council of Europe, 2022, s. 90). Komiteye göre grev yapma konusunda sendikaların tekel sahibi olduğu durumlar, sendikalar tarafından örgütlenmeyen grevleri yasaklayan devlet uygulamaları, Şartın m.6/4 hükmüne uygun değildir (Novitz, 2005, s.276; Jacobs, 2007, s. 642).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de Barış ve diğerleri v. Türkiye (B.N.66828/16, T.14.12.2021)[13] kararında grev ve toplu eylem hakkının *bireysel* olarak kullanılıp kullanılmayacağı hususunu ele almış ve AİHS m.11 hükmünün sendika tarafından organize edilmeyen eylemleri kapsamına alıp almadığını cevaplamıştır. Mahkemeye göre AİHS m.11 kapsamında korunan grev hakkı, bir sendikanın üyelerinin mesleki çıkarlarını korumak için kullanabileceği bir araç olup sendika tarafından gerçekleştirilmeyen (doğrudan sendika üyesi veya sendika üye olmayan işçiler tarafından gerçekleştirilen) grevler AİHS m.11 kapsamına girmez (para.45)[14]. AİHM'ye göre grev eylemleri kural olarak yalnızca sendika örgütleri tarafından çağrıldıkları ve sendikal faaliyetin gerçek bir parçası olarak kabul edildikleri sürece AİHS m.11. kapsamında korunmaktadır.

13 https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-217488 (Erişim tarihi: 24.06.2024).

14 AİHM'nin Barış ve diğerleri v. Türkiye kararından önce, grev hakkı ile örgütlenme hakkı arasında Mahkeme tarafından yaratılan içtihadi bağlantılar uyarınca, sendikalar tarafından örgütlenmeyen eylemlerin (*wild-cat actions*) AİHS m.11 kapsamında değerlendirilmeyeceği yönünde doktrin görüşü için bkz. Dorssemont, 2016, s. 716.

Uluslararası mevzuat ve içtihattaki farklılıklara ek olarak, grev ve toplu eylem hakkının bireysel veya kolektif kullanımı yönünden iç hukuk sistemlerinde de uygulama birliği bulunmamaktadır. Örneğin Almanya, Türkiye, Japonya, Kanada ve Yunanistan gibi grevin toplu pazarlık sürecinin bir parçası olarak gelişme gösterdiği ülkelerde grev hakkı, işçi örgütlerinin (sendikaların) kullanımına özgülenen kolektif bir hak olarak düzenlenmiş ve grev kararı alma yetkisi olmayan sendikalar veya bir araya gelen işçilerce alınan grevler (*wild-cat strike*) kanun dışı kabul edilmiştir (Novitz, 2005, s.275; Waas, 2014, s. 14-15; Jacobs, 2007, s. 637-638, 641). İtalya, Fransa, Macaristan, İspanya Güney Afrika ve Uruguay'da ise grev hakkı, amacına uygun kullanıldığı müddetçe, işçilerin kolektif kullanımına özgülenen bireysel bir hak olarak düzenlenmiştir (Novitz, 2005, s. 275; Waas, 2014, s.14; Kessler, 2014, s. 209; Pascucci, 2014, s. 335; Jacobs, 2007, s. 642). Diğer bir anlatımla, yetkili olsun olmasın sendikalar tarafından örgütlenmeyen grevler de, diğer hukuka uygunluk kriterlerini sağlamaları halinde kanuna uygun kabul edilmiştir.

Kanımızca iş yavaşlatma eylemi örgütleme veya bu eyleme çağrı yapma hakkının yetkili olsun olmasın yalnızca işçi örgütlerine (sendikalara) hasredilmesi, hakkın kullanımını büyük ölçüde sınırlandıran bir yaklaşım olacaktır. Nitekim günümüzde halen iş yavaşlatma eylemleri büyük ölçüde sendikal örgütlenme dışında olan veya sendikadan bağımsız hareket eden işçiler tarafından gerçekleştirilmektedir. İlgili iç hukuk düzeninde, iş yavaşlatma eylemleri dahil olmak üzere, toplu eyleme çağrı yapma imkanının açıkça sendikalara özgülendiğinin düzenlenmediği hallerde, iş yavaşlatma eylemleri bakımından bu koşulun aranmaması gerekir. Öte yandan, yasallık ilkesi doğrultusunda, toplu eyleme çağrı yapma/örgütleme hakkının kanunda işçi örgütleriyle sınırlandırılmış olduğu haller, bu genel açıklamaya istisna oluşturur. Buna göre, toplu eylem hakkının öznesine ilişkin sınırlamaların bulunmadığı iç hukuk sistemlerinde, iş yavaşlatma eylemlerinin hem işçiler hem de sendikalar tarafından örgütlenebilmesi gerekir.

1.3.2.3. Hakkın Kullanımının Belirli İş (Çıkar) Uyuşmazlıkları ile Sınırlandırılması

Hak uyuşmazlıklarında toplu eyleme/greve başvurulup başvurulmayacağı hususu, iş uyuşmazlıkları yönünden çıkar-hak uyuşmazlığı ayrımını benimseyen ülkelerde süregelen tartışmalardan biridir. Ekonomik, Sosyal ve

Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmede grev hakkı yönünden uyuşmazlığın türüne ilişkin bir ayrımda bulunulmasa da, gerek grev hakkını ve gerekse toplu eylem hakkını açıkça düzenleyen Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, bu hakların çıkar çatışması (uyuşmazlığı) durumunda kullanılabilen haklar olduğunu düzenleyerek, hak uyuşmazlıkları yönünden grev ve toplu eylem haklarını dışlamıştır. Günümüzde de kimi iç hukuk sistemlerinde grev hakkı çıkar uyuşmazlıklarına özgülenmiş; kimisinde ise grev hakkı, hak-çıkar uyuşmazlığı ayrımına gidilmeksizin düzenlenmiştir (Jacobs, 2007, s. 645-646).

ILO'nun grev hakkına ilişkin temel ilkelerine bakıldığında, hak uyuşmazlıklarında grev hakkını tamamen dışlamayan bir yaklaşımı olduğunu söylemek mümkündür. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesine göre hukuki bir metnin yorumlanması yönünden ortaya çıkan hukuki ihtilaflara ilişkin grev yasağı hukuka uygun kabul edilebilecektir (ILO 2018 Digest, para.767). Ancak hak uyuşmazlığı kategorisine girse de, Komite ödenmemiş ücret borçlarının ödenmesini amaçlayan bir grevleri hukuka uygun kabul etmektedir (ILO 2018 Digest, para.769, 775).

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi ise Avrupa Sosyal Şartının 6/4. maddesinin yalnızca çıkar çatışması durumlarında toplu eylem hakkını tanıdığını; toplu iş sözleşmesinin varlığı, geçerliliği veya yorumlanmasıyla ve sözleşmenin ihlaliyle ilgili hak uyuşmazlıklarının bu kapsamda olduğunu belirtmiştir (Council of Europe, 2022, s. 90-91).

Konuyla ilgili her ne kadar AİHM'nin doğrudan bir kararı bulunmasa da, AİHS m.11'de yer alan *"çıkarlarını korumak amacıyla"* ifadesi doğrultusunda AİHM tarafından m.11 kapsamında grev ve toplu eylem hakkına ilişkin geliştirilen koruma kapsamına da sadece çıkar uyuşmazlıklarının aldığından ve hak uyuşmazlıklarının bu koruma kapsamından dışlandığından söz etmek gerekir (Dorssemont, 2016, s. 71).

Kanımızca grev ve toplu eylem hakkı yönünden sözü edilen sınırlamalar, iş yavaşlatma eylemleri için de uygulanabilme kabiliyetine sahiptir. Nitekim grev ve diğer toplu eylemlere hak uyuşmazlıkları yönünden getirilen sınırlamalar, özü itibariyle eylemin türünden bağımsızdır. Buna göre, taraf olunan uluslararası sözleşme hükümleri saklı olmak kaydıyla, iç hukuk sistemlerinde

de toplu eylem hakkını çıkar uyuşmazlıkları ile sınırlamak mümkündür. Ancak yukarıda da ifade edildiği üzere, bu sınırlamanın açıkça ve yasalarla yapılması gerekir. Hak uyuşmazlıkları yönünden toplu eylem hakkının sınırlandırılmamış olduğu hallerde ise, somut olayın özelliklerine göre, barışçıl nitelikteki ölçülü ve mesleki amaç içeren bir iş yavaşlatma eyleminin hukuka uygun kabul edilmesi gerekir.

1.3.2.4. Hakkın Kullanımının Toplu İş Sözleşmesi Sürecine Sınırlandırılmaması

Yukarıda açıklandığı üzere günümüz hukuk sistemlerinde grev ve toplu eylem hakkı ağırlıklı olarak çıkar uyuşmazlıklarına özgülenmiş; *"hak grevi"* anlayışı büyük ölçüde dışlanmıştır. Çıkar uyuşmazlığı ile kast edilen, mevcut bir hakkın değiştirilmesi veya yeni bir hakkın tesis edilmesi ya da tarafların ileride tabi olacakları hak ve borçları belirlemek amacıyla işçi ve işverenler arasında ortaya çıkan anlaşmazlıktır (Dulay Yangın, 2021, s. 13-14; Ekmekçi, 2023, s. 540). Buna göre işçilerin sosyo-ekonomik ve mesleki çıkarları, ücret artış talepleri, toplu iş sözleşmesi akdetmesi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi ile ilgili her türlü uyuşmazlık bu kapsama girer.

Çıkar uyuşmazlıklarının bu geniş kapsamına karşılık, grev ve toplu eylem hakkını sadece belli çıkar uyuşmazlıklarına, toplu iş sözleşmesinin imzalanması (toplu pazarlık) sürecine indirgeyen iç hukuk düzenlemeleri azımsanmayacak düzeydedir. Nitekim bu sınırlayıcı uygulamalar sebebiyle ILO denetim organlarınca bu konuda da bazı temel prensipler geliştirilmiştir. ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesine göre grev hakkı yalnızca toplu sözleşme imzalanması yoluyla çözülmesi muhtemel olan iş uyuşmazlıklarıyla sınırlı olmamalıdır; işçiler ve işçi örgütleri, üyelerinin çıkarlarını etkileyen ekonomik ve sosyal konulardaki memnuniyetsizliklerini gerektiği ölçüde daha geniş bir bağlamda ifade edebilmelidir (ILO 2018 Digest, para.766).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de grev ve toplu eylem hakkına ilişkin vermiş olduğu kararlarda, toplu iş sözleşmesi yapılma sürecinin dışında da barışçıl nitelikli iş yavaşlatma eylemlerinin AİHS m.11 güvencesi altında olduğuna hükmetmiştir (Ekmekçi, 2023, s.688).

Şüphesiz gerek ILO denetim organlarının ve gerekse AİHM'nin yaklaşımı iş yavaşlatma eylemleri yönünden de geçerlidir. Buna göre iş yavaşlatma

eylemlerine toplu iş sözleşmesi süreci dışında da başvurulması mümkündür. Nitekim uygulamada da iş yavaşlatma eylemlerine daha çok toplu iş sözleşmesi süreci dışındaki uyuşmazlıkların çözümü amacıyla başvurulmaktadır.

1.3.2.5. Barış (Dirlik) Borcunun Toplu Eylemlere Uygulanabilirliği

Temel çerçevesi uluslararası mevzuat ve içtihatlarla çizilen grev hakkının hangi şekilde kullanılacağı ve hakkın sınırları, devletlerin iç hukuk düzenlerine bırakılmış olup değinildiği üzere hakkın kullanılmasına ilişkin bu tür sınırlama ve düzenlemeler, hakkın kullanılmasını büyük ölçüde engellemediği müddetçe geçerlidir. Bu kapsamda devletlerin grev hakkının kullanılmasına ilişkin çizdiği sınırlardan bir diğeri, yürürlükteki toplu iş sözleşmesi boyunca grev yapılamamasıdır. Bu tür yükümlülükler (*peace obligation*) dirlik (barış) borcu olarak da ifade edilmekte; kanuni düzenlemelerle veya tarafların karşılıklı anlaşması sonucunda ortaya çıkabilmektedir.

Barış borcunun kanunlarla düzenlendiği hallerde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesinin varlığı herkesi etkiler ve mutlak bir barış borcu yaratır. Öte yandan bu yükümlülüğün karşılıklı anlaşma ile (toplu iş sözleşmeleriyle) kararlaştırıldığı hallerde, yükümlülüğün muhatabının kim ya da kimler olduğu hususu doktrinde farklı açılardan tartışılmaktadır (Jacobs, 2007, s. 643-644). Nitekim bu yükümlülük toplu iş sözleşmesi taraflarının karşılıklı bir anlaşması sonucu ortaya çıkmakta ancak toplu iş sözleşmesi tarafı dışındaki işçileri ve işçi örgütlerini de etkilemektedir. Örneğin Fransa gibi grev hakkının anayasada bireysel bir hak olarak düzenlendiği ülkelerde, sözleşme taraflarının anlaşarak barış yükümlülüğü getirmesinin, işçiler yönünden bir bağlayıcılığının olmadığı kabul edilmektedir (Adams vd., 2021, s. 964)

ILO denetim organlarının grev hakkına ilişkin geliştirmiş oldukları temel ilkeler incelendiğinde gerek kanunlarla ve gerekse tarafların karşılıklı anlaşması sonucunda toplu iş sözleşmesi dönemine ilişkin bu tür barış yükümlülüklerinin geçerli kabul edilmesi mümkündür. Ancak ILO'ya göre toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken grevin yasaklandığı bu hallerde, söz konusu kısıtlama hali toplu iş sözleşmelerinin yorumlanması veya uygulanmasına ilişkin bireysel veya toplu şikâyetlerin incelenebileceği tarafsız ve hızlı mekanizmalara başvurma hakkıyla telafi edilmelidir (ILO 2018 Digest, para.768).

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi de toplu iş sözleşmesi yürürlüğü süresince barış yükümlülüğünün varlığını kabul eden ve bu süreçte grevin yasaklandığı sistemleri Avrupa Sosyal Şartı m.6/4'e uygun bulmaktadır (Council of Europe, 2022, s. 93). Ancak Komiteye göre bu tür barış yükümlülüklerinin sosyal tarafların iradesini kesin olarak yansıtması gerekmektedir.

Barış borcunun iş yavaşlatma eylemleri başta olmak üzere toplu eylemler yönünden de geçerli olup olmaması, iç hukuk sistemlerinin takdir yetkisi kapsamındadır demek yanlış olmayacaktır. Diğer bir anlatımla, açıkça düzenlenmiş olması şartıyla, barış borcunun iş yavaşlatma eylemlerine de kıyasen uygulanması mümkündür.

1.3.2.6. Temel Hizmetler Yönünden Hakkın Kullanımının Sınırlanması

ILO'nun istikrar kazanan kararlarına göre grev hakkının temel hizmetler yönünden sınırlandırılması, örgütlenme özgürlüğüne aykırılık teşkil etmez. Ancak bu noktada önem arz eden husus, temel hizmetler ile neyin kast edildiğidir. ILO denetim organlarına göre *"temel hizmet"* ile kast edilen, kesintiye uğraması halinde halkın tamamı ya da bir bölümünün yaşamını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye sokabilecek hizmetlerdir (ILO 2018 Digest, para.779; Gülmez, 2014, s. 353). Buna göre hastane sektörü, elektrik hizmetleri, su temini hizmetleri, telefon hizmeti, polis ve silahlı kuvvetler, yangınla mücadele hizmetleri, kamu veya özel cezaevi hizmetleri, okul çağındaki öğrencilere yiyecek sağlanması ve okulların temizliği, hava trafik kontrolü temel hizmetler olarak değerlendirilebilir (ILO 2018 Digest, para.840). Ancak geniş anlamda temel hizmetler kapsamında yer alan radyo televizyon, bankacılık, taşımacılık, posta hizmetleri, inşaat, eğitim gibi sektör ve işletmelerin grev kısıtlamalarına ve yasaklarına konu olmaması gerektiği kabul edilmiştir (Gülmez, 2014, s. 355-356). Buna göre ILO'nun grev sınırlama ve yasaklarını örgütlenme özgürlüğü ilkesine aykırı kabul etmediği temel hizmetler, dar anlamdaki temel hizmetlerdir.

Belirtelim ki grev veya toplu eylemin belirli bir süreyi aşması veya belirli bir yaygınlık kazanması halinde de, temel nitelikli olmayan bir hizmetin (örneğin çöp toplama hizmeti) temel hizmet niteliği kazanması mümkündür (Gülmez, 2014, s. 353). Bu sebeple temel hizmet kavramını mutlak bir biçimde yorumlamamak gerekir.

ILO'ya göre grevlerin genel olarak yasaklanması ihtimali ise ancak akut ulusal olağanüstü hâl durumunda ve sınırlı bir süre için haklı gösterilebilir (ILO 2018 Digest, para.824). Kamu hizmetlerinde ise grev yasağının, sadece Devlet adına yetki kullanan kamu görevlileriyle sınırlı olması gerektiği kabul edilmiştir (ILO 2018 Digest, para.828, 829).

Avrupa Sosyal Şartı ise, demokratik bir toplumda başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması veya kamu çıkarının, milli güvenliğin, kamu sağlığının veya ahlakının korunması için gerekli kısıtlamalara, ILO'nun benimsemiş olduğu kriterlere kıyasla daha fazla izin vermektedir (Adams vd., 2021, s. 965). Nitekim Avrupa Sosyal Haklar Komitesi de toplum için hayati önem taşıyan sektörlerdeki grevlerin kısıtlanmasının, kısıtlamaların kanunla öngörülmesi kaydıyla, meşru bir amaca hizmet edebileceğini; çünkü bu sektörlerdeki grevlerin kamu yararına, milli güvenliğe ve/veya kamu sağlığına tehdit oluşturabileceğini belirtmektedir (Council of Europe, 2022, s. 91, 92). Ancak her sektörün kendine özgü gereklilikleri karşısında, enerji veya sağlık gibi sektörlerde genel ve kapsayıcı yasaklamalar getirmek orantılılıktan ve demokratik toplum gereklerinden uzaktır. Öte yandan bu tür sektörlerde asgari hizmet şartının getirilmesi Komite tarafından ASŞ m.6/4'e uygun kabul edilmektedir (Council of Europe, 2022, s. 92).

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, kamu görevlilerinin grev hakkının bir bütün olarak reddedilmesini ise Şart'a aykırı kabul etmektedir. Ancak Komiteye göre polis ve silahlı kuvvetler mensupları, hakimler ve üst düzey siviller de dahil olmak üzere belirli kategorilerdeki kamu görevlilerinin grev hakkının kısıtlanabilmesi mümkündür (Council of Europe, 2022, s. 92).

Kanımızca dar anlamdaki temel hizmetler yönünden kabul edilen sınırlama ve yasaklar, iş yavaşlatma eylemleri yönünden de kıyasen uygulanabilir niteliktir. Daha önce de ifade edildiği üzere, iş yavaşlatma eylemleri ile de iş bırakma unsuru içeren diğer eylemler kadar etkili sonuçlara ulaşılabilmesi karşısında, sonucun hangi eylem türü sebebiyle ortaya çıkmasının pratikte bir karşılığı bulunmamaktadır. Diğer bir anlatımla, hangi toplu eylem türüne başvurulursa başvurulsun, iç hukuk sistemlerinde devletlerin dar anlamda temel hizmetler yönünden sınırlama ve yasak getirmesi, örgütlenme özgürlüğüne aykırılık teşkil etmez. Örneğin ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, hava trafik kontrolü hizmeti yönünden verdiği bir kararda, bu hizmetin temel bir

hizmet olduğu ilkesinin şekli ne olursa olsun tüm grevler için (iş yavaşlatma, kurala göre çalışma vb.) geçerli olduğuna hükmetmiştir (ILO Digest 2018, para.841).

1.3.2.7. Prosedürel Koşulların Varlığı

Grev hakkının kullanılmasının belirli koşullara tabi tutulması, uluslararası hukukta da hukuka uygun kabul edilmektedir. Grev hakkını güvence altına alan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin m.8/1-d bendinde bu güvence "*ilgili ülkenin kanunlarına uygun olarak kullanılması şartına bağlı*" olarak düzenlenmiştir. Benzer şekilde, Avrupa Birliği Temel Şartı'nda da grev ve toplu eylem hakkının Topluluk hukuku ve ulusal hukukla uyumlu olarak kullanılabileceği düzenlenmiştir (m.28).

ILO denetim organları da iç hukuk sistemlerinde belirlenen grev kararının alınması ve uygulanması aşamasında uyulması gereken kuralları belirli ölçülerde hukuka uygun kabul etmektedir (Gernigon vd., 1998, s. 454). ILO'nun prosedürel sınırlamaların hukuka uygun kabul edilmesine ilişkin birincil ölçütü, kanunda yerine getirilmesi gereken şartların makul olması ve her halükârda sendikal örgütlere açık eylem araçlarına esaslı bir sınırlama getirmeyecek nitelikte olmasıdır (ILO Digest 2018, para.789-790). Bu ölçüt doğrultusunda ILO örneğin, grev çağrısını engellememesi koşuluyla grev kararı alınmadan önce barışçıl çözüm yollarının tüketilmesinin zorunlu tutulmasını (ILO Digest 2018, para.793) ve grevin son çare olarak kabul edilmesini (ILO Digest 2018, para.755); makul olduğu sürece, grev çağrısı yapmadan önce işverene önceden bildirimde bulunma yükümlülüğü getirilmesini (ILO Digest 2018, para.799); temel hizmetlerde grev uygulanmaya başlanmadan önce makul bir bekleme süresinin getirilmesini (ILO Digest 2018, para.802); grev kararı alabilmek için belirli bir yeter sayıya uyulmasını ve grev kararının gizli oyla alınmasının zorunlu tutulmasını (ILO Digest 2018, para.809) hukuka uygun prosedürel sınırlamalar arasında kabul etmiştir.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi de taraf devletlerin grev hakkının kullanımını ve bu hakka getirilebilecek sınırlamaları, Şartın (G) maddesi kapsamında haklı göstermek koşuluyla, kanunla düzenleyebileceklerini belirtmektedir (Council of Europe, 2022, s. 89, 94). Buna göre yukarıda örneklendirilen

usuli sınırlamalar, benzer şekilde Avrupa Sosyal Haklar Komitesince de hukuka uygun kabul edilmektedir.

İç hukuk sistemlerinde bu prosedürel koşulların uygulanabilmesi, açık bir yasal dayanağın varlığına bağlıdır. Diğer bir anlatımla, örnek vakalar doğrultusunda ve belirli koşulların sağlanması halinde ILO'nun hukuka uygun kabul ettiği bu prosedürel sınırlamalar, her ülke hukuk sisteminde mevcut değildir. Buna göre, ilgili iç hukuk sisteminde açıkça düzenlenmemiş olan prosedürel sınırlamalar, salt bu gerekçelerle uygulanma kabiliyetine sahip olmaz. Belirleyici olan iç hukuktaki mevzuat hükümleridir.

Grev hakkının iş bırakma eylemi dışındaki diğer eylemleri de kapsadığının açıkça kabul edildiği yahut toplu eylem hakkının hukuka uygun kabul edildiği hukuk sistemlerinde, prosedürel sınırlamaların iş yavaşlatma eylemleri başta olmak üzere toplu eylem hakkına uygulanabilirliğinin tespiti açıktır. Bu hallerde, yasalarda düzenlenen veya içtihat yoluyla kabul edilen usuli sınırlamalar, iş yavaşlatma eylemleri için de aynen geçerli olur. Örneğin grev hakkının iş bırakma dışındaki diğer toplu eylemleri de kapsayacak şekilde düzenlendiği Güney Afrika hukukunda durum böyledir. İlgili kanunda (Labour Relations Act-1995, m.64-1), iş yavaşlatma eylemleri dahil olmak üzere grev dışı toplu eylemlerin, kanunda belirtilen prosedüre uygun yürütüldüğü müddetçe korunacağı düzenlenmiştir (du Toit, 2014, s.486).

Benzer bir uygulama Birleşik Krallık'ta da mevcuttur. Prosedürel sınırlamalar ve usuli koşullar sadece grev eylemi için değil, grev dışındaki toplu eylemler için de getirilmiştir (Trade Union and Labour Relations-Act 1992; Trade Union Act-2016). Buna göre grev dışındaki toplu eylemlere de gizli oylamayla karar verilmesi ve bu eylemlerin uygulamaya koyulmadan önce işverene bildirilmesi gerekmektedir (Adams vd., 2021, s. 1004-1005, 1013. Ayrıca bkz. http 8). Aksi takdirde haksız fiil sorumluluğunun ortaya çıkacağı kabul edilmiştir (Adams vd., 2021, s. 1005).

Öte yandan, prosedürel sınırlamaların greve özgülendiği (ve grev kavramı kapsamından grev dışı toplu eylemlerin dışlandığı) iç hukuk sistemlerinde, mevcut usuli şartları genişletmek ve kıyasen tüm toplu eylemler için uygulamak mümkün olmaz. Diğer bir ifadeyle, kanunda açıkça düzenlememesi halinde, ilgili usulü şartların iş yavaşlatma eylemleri başta olmak üzere diğer toplu eylemlere kıyasen uygulanabilmesi söz konusu değildir.

1.3.2. İş Yavaşlatma Eylemlerinin Sözleşmeye Aykırılık Teorisi Karşısında Değerlendirilmesi

İş yavaşlatma eylemlerinin yasalarda açıkça düzenlenmediği veya hukuka uygun kabul edilmediği hukuk sistemlerindeki temel yaklaşım, iş yavaşlatan işçinin sözleşmeyle üstlenmiş olduğu yükümlülüğe ve işgörme borcunu gereği gibi yerine getirmemesi uyarınca sözleşmeye aykırı davranması prensibine dayanır. Bu yaklaşıma göre iş yavaşlatma eyleminde işçi tam kapasiteyle çalışmayarak sözleşmenin gerektirdiğinden daha az çalışmakta, dolayısıyla iş sözleşmesini ihlal etmektedir (Barrow, 2002, s. 289). Sözleşmeye aykırılık teorisinin yaygın sonuçları arasında iş yavaşlatma eylemi nedeniyle doğan zararın işçiden tazmin edilmesi; işçiye ücret ödenmemesi ve işçiye ihlalin ağırlığına göre disiplin yaptırımlarının ya da iş sözleşmesinin feshi yaptırımının uygulanmasını sıralamak mümkündür (Adams vd., 2021, s. 1053, 1060-1061).

Yukarıda değinilmiş olduğu üzere gerek Amerikan hukukunda ve gerekse İtalyan hukukunda iş yavaşlatma eylemleri yasaklanmamakta ancak bu hallerde işçinin iş sözleşmesine aykırı davrandığı ve iş yavaşlatan işçiye yönelik sözleşmeye aykırılık teorisinin uygulama alanı bulacağı kabul edilmektedir (Craver, 2012, s. 1, 8; Pascucci, 2014, s. 341). Bu kapsamda İtalya hukukunda iş yavaşlatma eylemi halinde işveren işçiye yönelik disiplin yaptırımlarına başvurabilmekte; somut olayın ağırlığına göre ise haklı nedenle fesih yolunu da işletebilmektedir (Pascucci, 2014, s. 341). Benzer şekilde, Fransız hukukunda da iş yavaşlatma eylemine başvuran (kusurlu) işçilere karşı işverenin disiplin yaptırımlarına başvurma hakkının bulunduğu kabul edilmektedir (Kessler, 2014, s. 225). Hindistan'da ise kasten iş yavaşlatan işçilerin altı aya kadar hapis cezası ve/veya para cezasıyla cezalandırılacağı düzenlenmiştir (Gill, 2023, s. 210). Birleşik Krallık'ta da iş yavaşlatma eylemleri, eylemin niteliğine göre, işçinin iş sözleşmesinden doğan borcunun ihlali kapsamında değerlendirilmekte ve iş yavaşlatan işçi sözleşmeye aykırılıktan doğan yaptırımlarla karşılaşabilmektedir (Adams vd., 2021, s. 1056-1057)[15].

[15] Birleşik Krallık'ta iş yavaşlatma eyleminin, işçinin işverene karşı yükümlü olduğu *"işverenle zımni işbirliği yapma"* ve *"işverenin talimatlarına uyma"* yükümlülüklerine aykırı olduğu yönünde bkz. Adams vd., 2021, s. 1056-1057.

Ülke örneklerini çoğaltmak şüphesiz mümkündür. İş yavaşlatma eylemlerini iş sözleşmesinin ihlali niteliğinde davranış şeklinde kabul eden ülke uygulamalarının ortak noktası, iş yavaşlatma eylemleri ve toplu eylemlere yönelik uluslararası mevzuat ve içtihatla uyumsuzluklar barındırmasıdır. Nitekim ILO'nun yerleşik içtihadına göre gerek sendikalara yasal bir grev düzenledikleri için ve gerekse işçilere yasal bir grev düzenledikleri ya da bu tür bir greve katıldıkları için hukuki veya cezai yaptırım uygulamak örgütlenme özgürlüğünün ağır bir ihlali olarak kabul edilmiştir (ILO Digest 2018, para. 951, 953, 954, 957, 971).

Yukarıda örnek olarak belirtilen ülke uygulamaları, iç hukuk düzenlemelerine göre hukuka uygun görünse de, devletlerin tarafı olduğu bağlayıcı uluslararası sözleşmelere aykırılık barındırmaktadır. Olması gereken, taraf devletlerin de iç hukuk düzenlemelerini uluslararası hukuk kurallarına göre yeniden düzenlemeleri; uluslararası normlar bakımından hukuka uygun kabul edilen iş yavaşlatma eylemlerine katılan işçilere yönelik hukuki yaptırımları yürürlükten kaldırmalarıdır. Diğer bir anlatımla, söz konusu iş yavaşlatma eylemi, uluslararası normlar uyarınca hukuka aykırılık içermediği müddetçe, işçiye bu eylemi nedeniyle hafif ya da ağır herhangi yaptırım uygulanmamalı ve işçi yasal grevde olduğu gibi feshe karşı korunmalıdır.

Öte yandan, iş yavaşlatma eyleminin hukuki koruma kapsamı dışında olduğu hallerde ise sözleşmeye aykırılık teorisi işletilebilmeli; bu hallerde iş yavaşlatma eylemini düzenleyenler veya eyleme katılanlar eylemin zararlarından sorumlu olmalıdır.

1.3.3. İş Yavaşlatma Eylemlerinde İşverenin Ücret Ödeme Borcu

İş yavaşlatma eylemlerinin grev ve diğer iş bırakma eylemlerinden farklılık gösterdiği hususların bir diğeri, toplu eylem esnasında ücrete hak kazanıp kazanmama yönünden gerçekleşir. Günümüzde çoğu hukuk sisteminde grev süresince tarafların iş sözleşmesinden doğan temel borçlarının askıda olduğu prensibi kabul edilmiştir. Diğer bir anlatımla, bu dönemde işverenin işgörme borcunu yerine getirmeyen işçiye ücret ödeme borcu bulunmamaktadır (Jacobs, 2007, s. 666). Bu durum ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından da örgütlenme özgürlüğü ilkelerine uygun bir uygulama olarak kabul edil-

mekte; işverenin grev süresince ücret ödeme yükümlülüğünün devam edip etmeyeceğinin taraflar arasında çözülmesi gereken bir konu olduğu belirtilmektedir (ILO Digest 2018, para.942, 948).

İş yavaşlatma eyleminde ise işçi işgörme borcunu yerine getirmeye devam etmekte ancak işini daha yavaş ve iş sözleşmesinde üstlenmiş olduğu işgörme yükümlülüğüne aykırılık teşkil edecek şekilde yapmaktadır. Bu sebeple tarafların asli borçları yönünden iş sözleşmesinin askıda kabul edilmesi prensibi iş yavaşlatma eylemleri yönünden uygulanabilir nitelikte değildir. Bu noktada cevaplanması gereken soru, iş yavaşlatma eylemleri sırasında işçinin ücrete ne düzeyde hak kazanacağı yahut kendisine normalden daha yavaş gerçekleşen çalışması için işverence kısmen ücret ödenip ödenmeyeceğidir. Nitekim bu konuda gerek ILO denetim organlarının ve Avrupa Sosyal Haklar Komitesinin ve gerekse Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ile Avrupa Birliği Adalet Divanının herhangi bir kararı veya görüşü bulunmamaktadır.

Doktrinde konuya ilişkin farklı görüşlerin bulunduğundan söz etmek mümkündür. Örneğin *Barrow*, işverenin kısmi performansın (eksik/kısmi ifanın) kabul edilmeyeceğini işçiye açıkça belirtmediği hallerde, birden fazla ihtimalin varlığından söz etmektedir. Yazara göre bu durum işverenin sözleşmenin ihlaline ilişkin düzenlemelerin uygulanmasından feragat ettiği şeklinde yorumlanabilecek ve işçi ücretinin tamamını almaya hak kazanabilecektir (Barrow, 2002, s. 293). Diğer bir ihtimal olarak ise, bu durum işverenin kısmi performansı kabul ettiği şeklinde yorumlanabilecek ve işçi işverenden orantılı bir ücret talep edebilecektir. Ancak kısmi ifanın kabul edildiği bu hallerde işveren, kısmi ifa nedeniyle uğramış olduğu zarar uyarınca, ücretten kesinti yapabilecektir (Barrow, 2002, s. 293-294).

McMullen ise iş yavaşlatma eylemlerinde işverenin kısmi ifayı kabul etme veya reddetme hakkına sahip olduğunu; kısmi ifanın işverence kabul edilmeyeceğinin bildirilmesi halinde ise iş yavaşlatma eylemi sırasında yapılan çalışmanın sözleşmeye aykırı kabul edilerek işçinin iş yavaşlatılan dönem için ücrete hak kazanamayacağını belirtmektedir (McMullen, 1988, s. 238). Yazara göre kısmi ifanın işveren tarafından kabul edildiği hallerde, işverenin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerin değiştirilmesine zımnen rıza göstermiş olduğu yorumu yapılabilecektir. Buna göre işverenin iş yavaşlatma ey-

lemi yapan işçilerin çalışmaya devam etmelerine izin vermesi halinde, iş yavaşlatılan dönem için ücret ödeme borcu devam edecek ancak iş yavaşlatma eylemleri nedeniyle ortaya çıkan zararını işçilerden talep etme hakkı da saklı olacaktır (McMullen, 1988, s. 238).

Gatciova ise iş yavaşlatma eyleminde grevde olduğu gibi işin durması söz konusu olmadığından, işçinin yapmış olduğu çalışmanın karşılığı olarak bir ücrete hak kazanması gerektiğini ancak işin normal seyrinde yapılmaması nedeniyle, bu ücretin işçiye makul ve orantılı şekilde ödenmesi gerektiğini belirtmektedir (Gatciova, 2011, s. 40, 44-45). Buna göre iş yavaşlatma eylemlerinde işverenin işçinin ücretinden orantılı bir kesinti yapma hakkı bulunmaktadır. Öte yandan yazara göre bu orantılı ücretin nasıl hesaplanacağı konusunda bir belirsizlik bulunmakta olup kesintiye ilişkin somut hesaplama, özel durumun koşullarına bağlı olmalıdır (Gatciova, 2011, s. 44).

Doktrin görüşlerinin yanı sıra, iş yavaşlatma halinde işçinin ücrete hak kazanıp kazanmayacağı hususu çeşitli ülkelerde mahkeme kararlarına da konu olmuştur. Örneğin Birleşik Krallık'ta *Wiluszynski v London Borough of Tower Hamlets* (1989) kararında[16] Yüksek Mahkeme, işçinin sözleşme şartlarına tam olarak uymaması ve işverenin sözleşmenin kısmen ifasının kabul edilmeyeceğini önceden açıkça belirtmesi halinde, işverenin işçiye ücret ödemeyi reddetme hakkına sahip olduğuna hükmetmiştir (Barrow, 2002, s. 293; Jacobs, 2007, s. 667; Adams vd., 2021, s. 1062-1063). Buna göre, iş sözleşmesinde kısmi ifanın kabul edilmeyeceğinin açıkça düzenlenmemesi halinde, işverenin kısmi ifa karşılığında işçiye orantılı bir ödeme yapmakla yükümlü olduğu çıkarımında bulunulabilir. Böylelikle işverenin kısmi ifayı reddetme ve iş yavaşlatan işçiye ücret ödememe veya kısmi ifayı kabul ederek işçiye orantılı (kısmi) ücret ödeme şeklinde iki seçeneği bulunmaktadır. Belirtelim ki bu içtihat İngiliz hukukunda halen geçerli olup kısmi ifayı kabul edip etmeme, devamla kısmi ifanın kabulü halinde işçiye çalışmasına orantılı bir ücret yapma hususu işverenin takdirindedir.

Benzer bir uygulama İsrail'de de içtihat yoluyla geliştirilmiş; işin tamamen durmadığı kısmi grevlerde işverene ücret ödemeyi reddetme veya kısmi

[16] http://www.bailii.org/uk/cases/UKHL/1987/15.html (Erişim tarihi: 27.04.2024). Benzer yönde bir diğer karar için bkz. *British Telecommunications plc v Ticehurst* (1992), Barrow, 2002, s. 293.

ödeme yapma imkânı tanınmıştır (Jacobs, 2007, s. 667). İtalyan Yüksek Mahkemesi de, iş yavaşlatma eylemi halinde işçinin ücretinin yapılan çalışmaya oransal olarak azaltılabileceğine oyçokluğu ile hükmetmiştir (Pascucci, 2014, s. 341). Amerikan hukukunda da iş yavaşlatma eylemi nedeniyle ekonomik zarara uğrayan işverenin ücret ödeme borcunun aynı şekilde devam etmeyeceği yerleşik içtihat kabul edilmiştir (Craver, 2012, s. 1, 8).

İrlanda'da ise benzer bir uyuşmazlıkta Bölge Mahkemesi, işçilerin iş yavaşlatma eylemlerini "tek taraflı olarak görevlerinin önemli bir bölümünü yerine getirmeme" kapsamında kabul ederek işverenin bu çalışmayı reddetme ve bu dönem için işçilere ücret ödememe hakkına sahip olduğunu onaylamıştır (Gatciova, 2011, s. 42).

Hindistan'da ise Yüksek Mahkeme[17], iş yavaşlatma eyleminin hukuka uygun veya hukuka aykırı olup olmadığı fark etmeksizin, üretimde kayba sebep olması halinde, iş yavaşlatma eylemi nedeniyle işverenin işçilerin ücretinden kesinti yapabileceğine hükmetmiştir (Gill, 2023, s. 213).

İş yavaşlatan işçilerin daha lehine bir kararda ise Kenya'da bir yerel mahkeme (iş mahkemesi) [18], işçilerin iş yavaşlatma nedeniyle ücretlerinden yapılan kesintilerin hukuka uygun olmadığına hükmetmiştir (Gatciova, 2011, s. 43). Mahkemeye göre işçilerin iş yavaşlatarak iş sözleşmesini ihlal etmesi halinde işverenin uyarı, işten uzaklaştırma ve fesih gibi disiplin yaptırımlarına başvurma imkânı bulunsa da, normal işinin yalnızca belirli bir yüzdesini yaptığı gerekçesiyle işçinin ücretinden keyfi olarak kesinti yapma hakkı yoktur.

Görüldüğü üzere gerek doktrinde ve gerekse iç hukuk düzenlerinde iş yavaşlatan işçiye ödenecek ücretin akıbeti hususunda bir görüş birliği yoktur. Bir görüş, kısmi ifanın kabul edilmediğinin önceden bildirilmesi halinde işverenin ücret ödememe hakkı olduğunu; bir görüş, işverenin iş yavaşlatan işçinin ücretinden orantılı bir kesinti yapma hakkı olduğunu; bir diğer görüş ise işverenin iş yavaşlatan işçilerin ücretinden herhangi bir kesinti yapma hakkı bulunmadığını belirtmektedir (Gatciova, 2011, s. 44). Kanımızca işverenin işçi ücretinden kesinti yapabilmesinin istisnai niteliği karşısında, işverenin işçinin

17 Bank of India v T S Kelawala and Ors (1990), aktaran Gill, 2023, s. 213.

18 Kenya Local Government Workers' Union and Municipal Council of Mombasa (1976), aktaran Gatciova, 2011, s. 43.

ücretini ödemeyi tamamen reddetmesi gibi bir seçenek iş hukuku prensiplerine uygun düşmez. Bu sebeple işin yavaşlatılması sebebiyle üretimdeki azalmanın somut olarak tespit edilebildiği hallerde, işçinin ücretinde orantılı bir indirime gidilebilmesi kanımızca da benimsenebilecek bir yöntemdir. Ancak bu hallerde üretimdeki azalmayı ispat yükünün işverene düştüğünü ve işçi ücretinde yapılacak herhangi bir oransal azaltmanın işveren tarafından gerekçelendirilmesi gerektiğini vurgulamak gerekir. Öte yandan, işin yavaşlatılmasının üretim çıktılarını doğrudan etkilemediği veya işin yavaşlatılmasının somutlaştırılamadığı hallerde, herhangi bir tenkise gidilmeksizin işçinin tam ücretine hak kazanması gerekir.

2. TÜRK HUKUKUNDA İŞ YAVAŞLATMA EYLEMLERİ

1.1. Genel Olarak

Türk hukukunda, grevin bir hak olarak düzenlendiği 1961 Anayasasından günümüze değin, grev kavramının tipik maddi unsurunun *"işin bırakılması"* olduğu konusunda doktrinde bir görüş birliğinden söz etmek mümkündür (Narmanlıoğlu, 1990, s. 52; Narmanlıoğlu, 2013, s. 562, 564; Sur, 1987, s. 43 vd.; Saygıner, 2021, s. 249). Buna göre işin tamamen durmadığı ancak eskisine kıyasla daha yavaş bir şekilde sürdürüldüğü iş yavaşlatma ve kurallı çalışma gibi verim düşürme eylemleri, Türk hukukunda grev kapsamında değerlendirilmez.

Grev kapsamında değerlendirilmeyen (işin bırakılması unsurunu içermeyen) toplu nitelikli eylemlerin hukuki rejimi hususu, geçmişten günümüze Türk hukukunda çeşitli aşamalardan geçmiştir. Aşağıda öncelikle, mülga kanunlarda iş yavaşlatma eylemlerine ilişkin mevcut olan düzenlemelere yer verilecek, ardından yürürlükteki mevzuat hükümlerinde iş yavaşlatma eylemlerine ilişkin düzenlemelerden söz edilecektir. Son olarak yargı kararları doğrultusunda toplu eylemlerin hukuka uygun kabul edilme sürecine yer verilerek, söz konusu içtihatların iç yavaşlatma eylemlerine ilişkin hüküm ve sonuçlarına değinilecektir.

1.2. İş Yavaşlatma Eylemlerine Dair Mülga Yasal Düzenlemeler

08.06.1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden önce Türk hukukunda grev ve toplu eylemleri yasaklayan herhangi bir düzenleme bulunmadığından, bu dönem grev serbestisi dönemi olarak kabul edilmektedir (Oğuzman, 1967, s. 17). Nitekim 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu grev ve diğer toplu eylemlerin yapılmasını (iş bırakılmasını) yasaklamamış ancak grev başta olmak üzere toplu eylemleri hak olarak da düzenlememiştir. 1921 ve 1924 Anayasalarında da grev ve toplu eylemlere yer verilmemiştir.

3008 sayılı İş Kanunu ise

> *"… işçilerin… gerek iş mukaveleleri ile önceden taayyün etmiş olan ve gerek işin mahiyetine ve çalışma teamüllerine veya kanunî ve nizamî hükümlere müsteniden mer'i bulunan umumî veya hususî iş şartlarının hepsi yahut bir veya bir kaçı yerine, kendi menfaatlerine daha uygun gördükleri başka iş şartlarını işverene kabul ettirmek veyahut muayyen ve mer'i iş şartlarına karşı itirazları bulunmaksızın ancak bunların tatbikine ait usuller ve tarzların değiştirilmesini temin eylemek kastı ile, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birden bire işi bırakmaları(nı)*"

grev olarak kabul etmiş (m.73) ve grev eylemlerini açıkça yasaklamıştır (m.72). Bu dönemden itibaren grev eylemlerini "iş bırakma" olgusuna hasreden kanun koyucu, böylelikle iş yavaşlatma eylemi dahil olmak üzere grev dışındaki eylemleri yasak kapsamına almamış ve fakat bunları hak olarak da tanımamıştır. Bu sebeple 3008 sayılı Kanun dönemi grev yasağı dönemi olarak anılsa da, iş yavaşlatma eylemleri için Kanunda açık bir yasağın (ve sair düzenlemenin) bulunmadığını belirtmek gerekir. 3008 sayılı Kanun döneminde iş yavaşlatma eylemleri, sözleşmeden doğan yükümlülüklerin yerine getirilmemesi uyarınca hakkında sadece hukuki yaptırımlar uygulanabilen eylemlerdi (Sur, 1987, s. 27).

Bilindiği üzere 1961 Anayasasının yürürlüğe girmesiyle birlikte Türk hukukunda grev yasağı sona ermiş ve grev bir hak olarak Anayasada yerini almıştır (m.47). Öte yandan iş yavaşlatma gibi diğer toplu eylemler anayasada da hak olarak zikredilmediği gibi, bu eylemleri yasaklayıcı düzenlemelere de

1961 Anayasasında yer verilmemiştir. Türk hukukunda işçiler yönünden iş yavaşlatma eylemlerine ilişkin ilk düzenlemeler, 15.07.1963 tarih ve 275 sayılı (mülga) Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda kendine yer bulmuştur.

275 sayılı Kanunda grev,

"İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle bir işkolunda veya iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmaları"

şeklinde tanımlanmıştır (m.17/1). Kanuni grev ise *"İşçilerin işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla ve bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grev"*, kanun dışı grev ise *"bu amacın dışında veya bu kanun hükümlerine uyulmaksızın yapılan grev"* şeklinde düzenlenmiştir (m.17/2).

Görüldüğü üzere 275 sayılı Kanunda iş yavaşlatma eylemleri, grev kapsamına alınmamış ve kanun dışı grev kapsamından da dışlanmıştır (Oğuzman, 1967, s. 17). Ancak 275 sayılı Kanun, iş yavaşlatma eylemlerinin de dahil edilebileceği verim düşürme amaçlı toplu eylemlerin yaptırımını özel olarak düzenlemiştir. Kanunun 58. maddesine göre herhangi bir amaçla işçilerin anlaşarak topluca iş verimini düşüren eylemde bulunmaları (yavaş veya kötü çalışarak verim miktarını veya kalitesini düşürmeleri) suç kabul edilmiş; bu eylemler üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ve ağır para cezası ile yaptırıma bağlanmıştır (Oğuzman, 1967, s. 34-35; Narmanlıoğlu, 1990, s. 70; Narmanlıoğlu, 2013, s. 564). Böylelikle iş yavaşlatma/verim düşürme eylemleri, ceza tutarları uyarınca kanun dışı greve kıyasla daha ağır yaptırıma bağlanmıştır (Oğuzman, 1967, s. 34). Bunun dışında, iş görme borcuna aykırı davranmaları sebebiyle işverenin işi yavaşlatan/verimi düşüren işçilerin iş sözleşmesini feshetme imkânı başta olmak üzere diğer hukuki yaptırımlara başvurması da saklı tutulmuştur (Oğuzman, 1967, s. 34).

İş yavaşlatma ve diğer toplu eylemler 1961 Anayasasında kendine yer bulmasa da, 1982 Anayasasında anayasa koyucu bu eylemleri de anayasa metni kapsamına eklemiştir. Anayasa m.54/7 hükmünde yer alan *"Siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri*

işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz" ifadesi ile iş yavaşlatma eylemleri Türk hukukunda açıkça yasaklanmıştır.

05.05.1983 tarih ve 2822 sayılı (mülga) Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ise grevi

"İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları"

şeklinde, 275 sayılı Kanuna paralel bir biçimde tanımlamıştır (m.25/1). Ancak 275 sayılı Kanundan farklı olarak, kanuni grevi *"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grev"* şeklinde tanımlayarak kanuni grevi toplu iş sözleşmesinin yapılması sürecine hasretmiş; bu şartlar gerçekleşmeden yapılan grevleri ise kanun dışı grev kabul etmiştir (m.25/2, 25/3).

Böylelikle 2822 sayılı Kanunda, iş bırakma unsuru içermeyen verim düşürücü ya da üretimi aksatıcı her türlü davranışın grev sayılmayacağını düzenlemiştir (Narmanlıoğlu, 1990, s. 69; Narmanlıoğlu, 2013, s. 564; Sur, 1987, s. 52). Ancak 2822 sayılı Kanun, 275 sayılı Kanundan farklı olarak ve 1982 Anayasası hükmünü tekrar edecek şekilde, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında, toplu bir nitelik taşımaları halinde, kanun dışı grevin yaptırımlarının uygulanacağını kabul etmiştir (m.25/3). Buna göre iş yavaşlatan işçilerin iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshedilmesi, haklarında disiplin yaptırımlarının uygulanması ve/veya işverenin iş yavaşlatan işçilerden ortaya çıkan zararına karşılık olarak tazminat talep edebilmesi mümkün kılınmıştır (m.45)[19]. Bunun dışında, iş yavaşlatan işçiler hakkında hapis cezası ve adli para cezası yaptırımları da düzenlenmiştir (m.70, 72/4).

[19] Ücretlerine zam yapılmadığı için iş yavaşlatma eylemi yapan işçilere uyarı (disiplin cezası) verilmesi halinde, aynı eylem sebebiyle ikinci bir yaptırım uygulanamayacağı; bu sebeple iş sözleşmesinin feshinin geçersiz olduğu yönünde bkz. Yarg. 9. HD, T.30.10.2006, E.2006/19567, K.2006/28690 [https://legalbank.net (Erişim tarihi:25.06.2024)].

Yargıtay da, 2822 sayılı Kanun döneminde önüne gelen uyuşmazlıklarda, işçilerin işyerinde iş yavaşlatma, verim düşürme gibi eylemler gerçekleştirmesi sonrasında işverence yapılan haklı nedenle derhal fesihleri hukuka uygun bulmuştur[20]. Böylelikle Yüksek Mahkeme, -eylemin toplu nitelik taşıyıp taşımadığı ayrımı yapmaksızın- iş yavaşlatma eylemini işçinin iş görme borcunun ihlali niteliğinde bir davranış olarak değerlendirmiştir. Ancak Mahkeme, iş yavaşlatma eylemine hukuki yaptırım uygulanabilmesi (örneğin işverenin haklı nedenle derhal feshe gidebilmesi) için, işverenin işin yavaşlatılmış olduğunu ispatla yükümlü olduğuna hükmetmiştir[21].

1.3. İş Yavaşlatma Eylemlerine Dair Yürürlükteki Mevzuat Hükümlerinin Değerlendirilmesi

1982 Anayasasının 54. maddesinin 7. fıkrasında yer alan ve yukarıda değinilen iş yavaşlatma eylemlerine ilişkin yasaklayıcı düzenleme, 2010 yılında gerçekleşen Anayasa değişikliği ile anayasa metninden çıkarılmış; bu irade değişikliğinin 18.10.2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa (STİSK) yansıtılmasına imkân yaratılmıştır. Nitekim kanunkoyucu da, 2822 sayılı Kanunda yer alan ve iş yavaşlatma eylemlerini kanun dışı grev olarak değerlendiren düzenlemeyi 6356 sayılı Kanun metnine almamıştır.

Her ne kadar ilgili yasaklayıcı ifadenin anayasa metninden çıkarılması ve 6356 sayılı kanun metnine alınmaması iş yavaşlatma eylemleri yönünden ilk bakışta olumlu bir gelişme olarak görünse de, bu irade değişikliği iş yavaşlatma eylemlerinin hukuki niteliğinde bir değişim yaratmamıştır. Şöyle ki, 6356 sayılı Kanunda da mülga 2822 sayılı Kanunda yer alan grev (STİSK m.58/1) ve kanuni grev (STİSK m.58/2) tanımları aynen korunmuş; grev tanımına girmeyen ve kanuni grev için aranan şartlar bulunmaksızın yapılan "her türlü grev" kanun dışı kabul edilmiştir. Diğer bir anlatımla, mülga düzenlemelerde olduğu gibi iş yavaşlatma eylemleri, grevin maddi unsuru olan işin

[20] Yarg. 9. HD, T.14.03.2002, E.2002/5209, K.2002/4183; Yarg. 9. HD, T.23.03.1992, E.1992/2893, K.1992/3270; Yarg. 9. HD, T.05.07.2010, E.2008/33696, K.2010/22101 [https://legalbank.net (Erişim tarihi: 25.06.2024)].

[21] Yarg. 9. HD, T.08.06.2009, E.2009/19744, K.2009/16045; Yarg. 9. HD, T.06.07.2009, E.2009/24736, K.2009/19738 [https://legalbank.net (Erişim tarihi: 25.06.2024)].

bırakılması unsurunu içermediği için "grev" kavramı kapsamına girmemekte ve evleviyetle kanuni grev kapsamı dışında kalmaktadır.

6356 sayılı Kanun hükümlerinin lafzen yorumu yapıldığında, kanunkoyucunun grev eylemini *"iş bırakma"* unsuru içeren eylemlerle sınırladığı; kanuni grev-kanun dışı grev ayrımında ise "*kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grevleri"* kanun dışı kabul ettiği anlaşılmaktadır (STİSK m.58/3). Buna göre yürürlükteki mevzuat uyarınca, iş yavaşlatma eylemleri başta olmak üzere "grev dışındaki (iş bırakma unsuru içermeyen) toplu eylemlerin" Türk hukukunda ne kanuni grev ne de kanundışı grev kabul edildiği söylenebilir.

Doktrinde de genel eğilim, 6356 sayılı Kanun hükümleri uyarınca, iş yavaşlatma ve diğer grev dışı toplu eylemlerin -2822 sayılı Kanun uygulamasından farklı olarak- kanun dışı grevin hukuki rejiminden dışlandığı yönündedir (Tuncay vd., 2023, s. 433; Dulay Yangın, 2021, s. 292; Naneci Arıcı, 2016, s. 62-63; Ekmekçi, 2023, s. 549-550; Saygıner, 2021, s. 249-250). Nitekim 2822 sayılı Kanun döneminde grev dışındaki toplu eylemlere kanun dışı greve ilişkin yaptırımların uygulanacağına ilişkin özel bir düzenleme mevcutken, 6356 sayılı Kanun bu hususta düzenleyici ya da yasaklayıcı herhangi bir düzenleme yapmamayı tercih etmiştir. Ancak doktrinde 2822 sayılı Kanunda mevcut olan işi yavaşlatma ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin yaptırımlarının uygulanacağına ilişkin düzenlemenin, 6356 sayılı Kanun döneminde de uygulanması gerektiğini belirten görüşler de mevcuttur (Arıcı, 2022, s. 369).

Gerek Anayasa m.54/7 hükmünün ilgası ve gerekse 6356 sayılı Kanunda iş bırakma unsuru içermeyen toplu eylemlerin hukuki niteliğine ve bu eylemlerin sonuçlarına ilişkin herhangi bir düzenlemenin bulunmaması, iş yavaşlatma eylemleri başta olmak üzere grev benzeri eylemlerin Türk hukukunda hukuki hale gelip gelmediği sorularına neden olmuştur. Öğreti görüşlerine bakıldığı zaman, hatırı sayılır bir kesim bu eylemlerin halen Türk mevzuatında yasal hale gelmediği görüşündedir (Sur, 2022, s. 439, 441; Tuncay vd., 2023, s. 433; Şahlanan, 2020, s. 548, 550; Ekmekçi, 2023, s. 549-550).

Şüphesiz bu görüşün şekillenmesinde, 6356 sayılı Kanunun 58. maddesinin gerekçesinde belirtilen ifadeler de belirleyici olmuştur. İlgili madde gerekçesinde

"…Genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevi ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin Kanunda belirtilmemiş olması bunları kanuna uygun hale getirmez. Belirtilen eylem ve direnişleri yapma hakkını veren veya hukuka uygun hale getiren hukuki bir dayanak da yoktur. ... Kanuni bir grev için resmi 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"

ifadelerine yer verilmiştir[22].

Böylelikle gerek Anayasada ve gerekse kanun metninde yer verilmeyen iş yavaşlatma eylemlerinin hukuki sonucuna, kanun metninde değil ancak kanun gerekçesinde yer vermiştir[23].

Nitekim doktrinde de kanun koyucunun bu iradesi paylaşılmakta; iş yavaşlatarak iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirmeyen (iş görme borcuna ve/veya sadakat borcuna aykırı hareket eden) işçilere karşı, işverenin hukuki veya disiplin yaptırımlarına başvurabileceği belirtilmektedir (Sur, 2022, s. 441, 443; Tuncay vd., 2023, s. 433; Şahlanan, 2020, s. 548, 550; Ekmekçi, 2023, s. 549-550; Naneci Arıcı, 2016, s. 62-63; Saygıner, 2021, s. 320 vd.). Buna göre işveren, iş yavaşlattığı gerekçesiyle işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecek, işin yavaşlatılması nedeniyle uğramış olduğu zararın tazminini talep edebilecek ya da iş sözleşmesini feshetmek yerine fesih dışındaki diğer disiplin yaptırımlarına başvurabilecektir.

Görüldüğü üzere mevcut yasal düzenlemeler ışığında iş yavaşlatma eylemlerinin hukuki rejimi yönünden mülga kanun dönemine kıyasla ortaya çıkan tek değişiklik, iş yavaşlatan işçilere kanun dışı grev yaptırımı olarak herhangi bir cezai yaptırım uygulanmamasıdır. 6356 sayılı Kanunda kanun dışı

---

22 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun gerekçesi için bkz. http 7.

23 Doktrinde *Engin*, kanun dışı sayılan toplu eylem biçimlerinin kanunun madde metninden alınarak gerekçesine aktarılmasıyla iç hukukta işler eskisi gibi devam ederken, uluslararası denetim organlarının eleştirilerinin sona ermesinin umulduğunu; kanun gerekçesine ilgili ibarelerin eklenmesinin, kanun koyucunun anayasa koyucunun iradesini inkâr anlamına geldiğini belirtmiştir (Engin, 2015, s. 152).

greve katılanlara yönelik düzenlenen idari para cezası yaptırımı (m.78/1-f), iş yavaşlatma eylemine katılan işçiler yönünden uygulanamayacaktır.

Buraya kadar aktarılan hususlar, iç hukuk hükümleri uyarınca grev dışındaki toplu eylemlerin hukuki rejiminin ne olduğuna ilişkin tartışmalardır. Öte yandan iş yavaşlatma eylemleri dahil olmak üzere toplu eylemlerin hukuki rejimi, aşağıda yer verileceği üzere, Türk yargı organlarının da aksiyon almasıyla birlikte toplu eylemlere ilişkin son yıllarda geliştirilen uluslararası içtihat doğrultusunda şekillenmeye başlamıştır. Böylelikle, iş yavaşlatma eylemleri dahil olmak üzere kanuni grev kapsamı dışında kalan toplu eylemlerin hukuki rejiminin salt iç hukuk hükümlerine göre belirlenmesi yaklaşımından vazgeçilmiştir. Şüphesiz Türk mahkemelerince geliştirilen bu koruma rejimi, öğretide olumlu karşılandığı kadar olumsuz ve çekimser şekilde de karşılanmıştır. Aşağıda, iş yavaşlatma eylemleri başta olmak üzere toplu eylemlerin taraf olunan uluslararası sözleşme hükümleri doğrultusunda Türk hukukunda içtihat yoluyla yasal olarak kabul edilme sürecine yer verilecek ve öğreti görüşleri doğrultusunda söz konusu uygulamaların yerindeliği tartışılacaktır.

1.4. Toplu Eylemlerin Yargı Kararlarıyla Hukuka Uygun Kabul Edilme Süreci

2010 Anayasa değişikliği ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun yürürlüğü sonrası, Türk mahkemelerinin iş yavaşlatma eylemleri dahil olmak üzere toplu eylemlerin hukuki niteliği ve bu eylemlere uygulanacak yaptırımlar yönünden vermiş olduğu kararlarda görüş değişikliği gerçekleşmiştir. Mahkemelerin bu görüş değişikliğinde, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Türkiye aleyhine yapılmış başvurular hakkında birbiri ardına vermiş olduğu ihlal kararlarının da etkisi olmuş; nitekim mahkemelerin bu yeni içtihadında ILO normları ve diğer uluslararası sözleşme hükümlerinin yanı sıra AİHM kararlarından da yararlanılmıştır. Toplu eylemlerin Türk hukukunda yasal olarak kabul edilmesi yönünde izlenen bu yeni yaklaşım, Yargıtay'ın yanı sıra Danıştay ve Anayasa Mahkemesi tarafından da sürdürülmüş; bölge adliye/idare mahkemeleri ile derece mahkemeleri tarafından da benimsenmeye başlanmıştır.

Böylelikle ulusal mevzuat hükümlerinde düzenlenmeyen ve yukarıda da yer verildiği üzere Türk hukukunda yasal (kanuni grev) olarak kabul edilmeyen toplu eylemler, toplu iş sözleşmesi prosedürüne bağlı olmaksızın, içtihat

yoluyla *"hak"* olarak korunmaya başlanmıştır (Göktaş ve Yılmaz, 2024, s. 1026). Yüksek Mahkeme kararlarında da toplu eylem hakkının uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınan bir insan hakkı olduğu istikrarlı bir biçimde yinelenmiştir[24].

Yargı kararlarına bakıldığı zaman, Yargıtay'ın yalnızca iş bırakma unsuru içeren toplu eylemleri değil, iş bırakma olgusu içermeyen iş yavaşlatma, protesto, kurallı çalışma gibi grev benzeri eylemleri de barışçıl nitelikte olması kaydıyla toplu eylem hakkı kapsamında değerlendirdiği görülmektedir[25]. Bunun dışında Yüksek Mahkeme, ILO denetim organlarınca vurgulanan grev hakkının yalnızca toplu iş sözleşmesinin imzalanması prosedürüne indirgenmemesi gerektiği görüşünü de yinelemektedir.

Yargıtay, geliştirmiş olduğu içtihatlar doğrultusunda toplu eylem hakkının sınırları ve hukuka uygunluk ölçütlerini tespit etmiş ve somut olaydaki eylemin hukuka uygun olup olmadığını bu kıstaslar uyarınca değerlendirmeye başlamıştır. Yargıtay'a göre toplu eylemin hukuka uygun kabul edilebilmesi için mesleki (meşru) amaçla gerçekleştirilmesi, barışçıl olması, eylemin ölçülü şekilde icra edilmesi ve toplu eyleme son çare olarak müracaat edilmesi gerekmektedir (Göktaş ve Yılmaz, 2024, s. 1027; Kaya ve Güler, 2015, s. 114 vd.). Nitekim toplu eylem hakkının kullanılmasını sınırlamak adına, hakkın özünü sınırlamayan ve demokratik toplumda gerekli olan amaç ve yönteme yönelik sınırlamalar kabul edilmesi, doktrinde de kabul görmektedir (Alpagut, 2016, s. 864)[26].

Anayasa Mahkemesi de, grev ve toplu eylem hakkı yönünden önüne gelen bireysel başvuru kararlarında, grev ve toplu eylem hakkına getirilen sınırlama ve/veya müdahaleleri; hakkın özüne dokunma yasağı, müdahalenin kanuniliği, demokratik toplumda gerekli olma ve ölçülülük ilkesine aykırı ol-

---

24 Yarg. 9. HD, T.31.03.2016, E.2015/29679, K.2016/7920; Yarg. 9. HD, T.22.02.2018, E.2018/639, K.2018/3774 [(https://legalbank.net (Erişim tarihi: 25.06.2024)].

25 Yarg. 9. HD, T.31.03.2016, E.2015/29679, K.2016/7920; Yarg. 9. HD, T.22.02.2018, E.2018/639, K.2018/3774 [https://legalbank.net (Erişim tarihi: 25.06.2024)].

26 *Alpagut*'a göre toplu eylem hakkının yasal sınırlarının açıkça düzenlenmemiş olması ve uygulanacak kuralların belirsiz olması karşısında, toplu eylem hakkının sınırlarının konulması önemli ve gereklidir; devamla toplu eylem hakkı grev hakkı ile aynı korumaya sahip değildir (Alpagut, 2016, s. 868).

mama yönünden değerlendirmeye başlamıştır. Öyle ki Anayasa Mahkemesi'nin bu konuda vermiş olduğu ilk kararların büyük bir kısmı, toplu eylem ve grev yasağına tabi oldukları 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda açıkça düzenlenen (m.26, 27) kamu görevlilerine yönelik olmuştur. Mahkeme, bu kararlarında bir veya iki günlük işe gitmeme, sevk alarak derse girmeme gibi toplu eylemlere katılmaları sebebiyle başvuruculara verilen disiplin cezalarının, demokratik bir toplumda gerekli olmamaları gerekçesiyle sendika hakkını ihlal ettiğine hükmetmiştir[27].

Yüksek Mahkemelerin kararlarında başvurulan kriterler doğrultusunda, Türk hukukunda toplu eylemlerin hak olarak kabul edilebilmesinin ilk unsuru, *mesleki (meşru) amaçlarla* yapılmasıdır. Ancak mesleki amaç unsurunun geniş yorumlanması gerekir. Nitekim Yargıtay kararlarında sıklıkla, işçilerin toplu eylem hakkının sadece daha iyi çalışma koşulları veya mesleki nitelikteki toplu taleplere ilişkin değil; aynı zamanda işçileri doğrudan ilgilendiren ekonomik ve sosyal politika sorunları ve işletmenin karşılaştığı problemlere yönelik çözümlere ilişkin olduğu da belirtilmektedir. Buna göre salt politik nitelik taşımayan, işçilerin sosyal ve ekonomik hakları arasında uygun illiyet bağının bulunduğu eylemlerde mesleki amaç unsurunun varlığı kabul edilecektir (Göktaş ve Yılmaz, 2024, s. 1028). Ayrıca, meşru amacın tespitinde işverenin uygulamalarının hukuka aykırı olması da gerekli bir kriter olarak aranmayacaktır (Uçar ve Ekinci, 2020, s. 3370). Öte yandan, Anayasa Mahkemesi tarafından da belirtildiği üzere salt politik amaçlı toplu eylemler, mesleki amaçlı eylemler olarak kabul edilmemektedir[28].

[27] Tayfun Cengiz Başvurusu, B.N.2013/8463, T.18.9.2014 (RG, T. 04.12.2014, S.29195); Abidin Aydın Tüfekçi Başvurusu, B.N.2013/1315, T.15.4.2015 (RG, T.20.06.2015, S.29392); İsmail Aslan ve diğerleri Başvurusu, B.N.2013/7197, T.08.09.2015.

[28] Ahmet Parmaksız Başvurusu, B.N.2017/29263, T.22.5.2019 (RG, T.10.07.2019, S.30827); Filiz Koçak Demir ve Diğerleri Başvurusu, B.N.2015/14046, T.17.07.2019.

Örneğin işten çıkarılan işçilerin çıkarılmasını protesto etmek veya işten çıkarılanlara destek olmak[29]; çalışma şartlarının ve sosyal hakların iyileştirilmesi için iş bırakmak[30], ücretlerin geç ödenmesini protesto etmek[31] Yargıtay'a göre meşru toplu eylem sebepleri arasındadır. Öte yandan işçilerin işyerinde işverene değil sendikaya yönelik yapmış olduğu iş bırakma eylemleri bu kapsamda korunmamıştır[32]. Anayasa Mahkemesi de, işçilerin sendikayı hedef alarak gerçekleştirmiş oldukları toplu eylemlere yönelik vermiş olduğu kararlarında, sendika hakkının ihlal edilmediğine hükmetmiştir[33].

Hukuka uygun bir toplu eylemin karşılaması gereken ikinci ölçüt, *barışçıl nitelikte* olmasıdır. ILO denetim organları tarafından da belirtildiği üzere, grev dışındaki toplu eylemler, barışçıl nitelikte oldukları müddetçe hukuken korunan eylemler olarak kabul edilmişlerdir. Buna göre eylemin salt zarar verme veya tahrip etme amacı taşımaması ve şiddet içermemesi, barışçıl nitelik taşıması açısından önemlidir. Örneğin Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesi, emniyet güçlerinin müdahalesi ile sona erdirilen, fabrika binasından çıkmama şeklindeki toplu iş bırakma eylemini hukuka uygun kabul etmemişken[34]; (kapatılan) 7. Hukuk Dairesi işyeri giriş-çıkışının konteynerlerle kapatılması şeklinde gerçekleşen eylemi barışçıl kabul etmiştir[35].

Gerek Yargıtay Hukuk Dairelerine ve gerekse Anayasa Mahkemesine göre toplu eylemin hukuka uygun olup olmadığı noktasında başvurulan en önemli ölçüt *ölçülülük ilkesi*dir. Ölçülülük ilkesi kapsamında eylemin süresi (eylemin kısa süreli olması), katılımcı sayısı, eylemin kapsamı, işyeri veya

---

29 Yarg. 9. HD, T.22.02.2018, E.2018/212, K.2018/3773 [https://legalbank.net (Erişim tarihi: 25.06.2024)].

30 Yarg. 9. HD, T.25.01.2018, E.2017/19017, K.2018/1205 [www.lexpera.com.tr (Erişim tarihi: 25.06.2024)].

31 Yarg. 9. HD, T.10.09.2018, E.2018/4559, K.2018/15275; Yarg. 9. HD, T.10.12.2018, E.2018/4205, K.2018/22665 [www.lexpera.com.tr (Erişim tarihi: 25.06.2024)].

32 Yarg. 9. HD., T.13.03.2017, E.2017/29146, K.2017/3776; Yarg. 9.HD., T.28.11.2016, E.2016/30660, K.2016/20963 [www.lexpera.com.tr (Erişim tarihi: 25.06.2024)].

33 Ahmet Sefa Topuz ve Diğerleri Başvurusu, B.N.2016/16056, T.21.04.2021.

34 Yarg. 9. HD, T.13.03.2017, E.2017/29146, K.2017/3776; Yarg. 9. HD, T.28.11.2016, E.2016/30660, K.2016/20963 [www.lexpera.com.tr (Erişim tarihi: 25.06.2024)].

35 Yarg. 7. HD, T.11.06.2014, E.2014/7358, K.2014/13055 [www.lexpera.com.tr (Erişim tarihi: 25.06.2024)].

işletmenin uğradığı zarar (eylemin aşırı/telafisi imkânsız zarar doğurmaması), işverene özel olarak zarar verme kastı içermemesi, talebin eylemle orantılılığı gibi unsurlar dikkate alınarak, somut olaydaki eylemin ölçülü olup olmadığı tespit edilmektedir (Göktaş ve Yılmaz, 2024, s. 1031). Bu kapsamda ölçülülük denetimi özü itibariyle elverişlilik, gereklilik ve orantılılık yönünden kademeli olarak gerçekleştirilmektedir (Ugan Çatalkaya, 2023, s. 2109; Kaya ve Güler, 2015, s. 115).

Örneğin Yargıtay, ayrı olaylarda üç gün[36], dört gün[37] ve on üç gün[38] boyunca devam eden iş bırakma eylemlerini, eylemlerin süresi yönünden ölçülülük ilkesine aykırı kabul etmiştir. Öte yandan Yüksek Mahkeme yerleşik hale gelen içtihadı doğrultusunda, bir günü aşmayan iş bırakma eylemlerini barışçıl nitelikte demokratik tepkiler olarak hukuka uygun kabul etmektedir[39]. Yine kısa süreli demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemleri de ölçülülük ilkesine uygun olması şartıyla hukuka uygun kabul edilmektedir[40]. Ancak işçilerin toplu eylemle ulaşmak istedikleri gayeye ulaşmış olmalarına rağmen eylemi sürdürmeleri, Yargıtay'ca ölçülülük ilkesine aykırı kabul edilmiştir[41].

Ölçülülük ilkesi kapsamında yargı organları tarafından ele alınan bir diğer kıstas, toplu eylemin türü yönünden de ölçülü olmasıdır. Somut olayın

---

36 Yarg. 9. HD, T.22.02.2018, E.2018/212, K.2018/3773; Yarg. 9. HD, T.22.02.2018, E.2018/639, K.2018/3774 [https://legalbank.net (Erişim tarihi: 25.06.2024)].

37 Yarg. 9. HD, T.26.04.2022, E.2022/4658, K.2022/5280 (Aktaran Göktaş ve Yılmaz, 2024, s. 1036-1038).

38 Yarg. 9. HD, T.17.03.2016, E.2016/8869, K.2016/6411; Yarg. 9. HD, T.06.06.2017, E.2016/11644, K.2017/9753 [www.lexpera.com.tr (Erişim tarihi: 25.06.2024)]. Anayasa Mahkemesi de söz konusu on üç günlük iş bırakma eylemlerini ölçülü bulmamıştır. Barış Adıgüzel Başvurusu, B.N.2016/15802, T.08.09.2021; Eren Fitozoğlu Başvurusu, B.N.2016/8582, T.23.11.2022.

39 Yarg. 7. HD, T.20.06.2016, E.2016/19069, K.2016/13725 [www.lexpera.com.tr (Erişim tarihi: 25.06.2024)]; Yarg. 9. HD, T.31.03.2016, E.2015/29679, K.2016/7920; Yarg. 7. HD, T.12.04.2013, E.2013/10927, K.2013/6401 [www.lexpera.com.tr (Erişim tarihi: 25.06.2024)]. Aynı yönde Anayasa Mahkemesi kararı için bkz. Ayhan Akyüz ve diğerleri Başvurusu, B.N.2018/6851, T.10.05.2023.

40 Yarg. 7. HD, T.04.06.2014, E.2014/7372, K.2014/12367 [www.lexpera.com.tr (Erişim tarihi: 25.06.2024)].

41 Yarg. 22. HD, T.26.09.2017, E.2017/39580, K.2017/19363 [https://legalbank.net (Erişim tarihi: 25.06.2024)].

koşullarına göre greve (iş bırakma eylemine) başvurmak ölçüsüz bir eylem olabilecekken, daha hafif derecede eylem türlerinden olan iş yavaşlatma veya aşırı kurallı çalışma gibi eylemler, greve kıyasen ölçülü eylemler kabul edilebilecektir (Göktaş ve Yılmaz, 2024, s. 1032). Bu yaklaşımı eylemin amacı ile eylem aracı arasındaki orantılılık (tercih edilen eylemin orantılılığı) şeklinde ifade etmek mümkündür (Uçar ve Ekinci, 2020, s. 3363).

Son çare ilkesi, toplu eylemin hukuka uygunluğunu değerlendirmek üzere mahkemeler tarafından başvurulan kriterlerden bir diğeridir. Son çare ile kast edilen, toplu eyleme başvurmadan önce işverenle mümkün olan müzakere (barışçıl) yollarının tüketilmesi, bu yöntemlerle herhangi bir sonuç alınamaması halinde toplu eyleme başvurulmasıdır (Kaya ve Güler, 2015, s. 117). Ancak toplu eylem yönünden son çare ilkesinin gerçekleşmiş olması için kanuni grevde olduğu gibi tüm usuli prosedürlerin yerine getirilmesi gibi bir kriter aranmamaktadır (Göktaş ve Yılmaz, 2024, s. 1033). Her ne kadar Yargıtay'ın (kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin son çare ilkesi ile ilgili oldukça sınırlayıcı ilk kararları[42] bulunsa da, sonraki yıllarda Yargıtay'ın Hukuk Dairelerince son

[42] Yargıtay'ın 22. Hukuk Dairesinin grev yasağı öngören yasa tasarısını protesto etmek amacıyla havacılık sektöründe yapılan iş bırakma eylemleriyle ilgili vermiş olduğu kararlarında eyleme son çare olarak başvurulmadığı, uyuşmazlığın çözümüne ilişkin barışçıl yöntemlerin kullanılmadığı, iş bırakmaya göre daha hafif sayılabilecek protesto biçimlerinin tercih edilmediği ve eylem hakkında işverene önceden haber verilmediği gerekçesiyle ilgili eylemin hukuka aykırı olduğuna hükmedilmiştir. Yarg. 22. HD, T.14.05.2013, E.2013/7515, K.2013/10949; Yarg. 22. HD, T.24.06.2014, E.2014/15976, K.2014/19027; Yarg. 22. HD, T.01.10.2013, E.2013/20697, K.2013/20460 [https://legalbank.net (Erişim tarihi: 5.06.2024)]. *Engin*'e göre Yargıtay'ın 22. Hukuk Dairesi bu kararlarda toplu eylem ile kanuni grev arasında özdeşlik kurmak suretiyle isabetsiz bir şekilde kanuni greve ilişkin kuralları aynen toplu eyleme uygulamıştır (Engin, 2015, s. 156-157). Belirtelim ki, o dönem aynı konuya ilişkin farklı temyiz başvuruları da yapılmış; Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesi ile 7. Hukuk Dairesi, 22. Hukuk Dairesinin aksine ilgili eylemlerin toplu eylem hakkı kapsamında hukuka uygun olduğuna karar vermiştir. Bkz. Yarg. 9. HD, T.04.02.2014, E.2013/9636, K.2014/3176 [www.lexpera.com.tr (Erişim tarihi: 25.06.2024)]; Yarg. 7. HD, T.14.03.2013, E.2013/2993, K.2013/2889 [https://legalbank.net (Erişim tarihi: 25.06.2024)]. Aynı konuya ilişkin temyiz mahkemelerinin farklı kararlar vermesi üzerine, 22. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu kararlar adil yargılanma hakkının ihlal edildiği gerekçesiyle bireysel başvuru yoluyla Anayasa Mahkemesine taşınmış; Mahkeme, adil yargılanma hakkının ihlal edildiğine ve yeniden yargılama yapılması gerektiğine karar vermiştir. Türkan Bal Başvurusu, B.N.2013/6932, T.06.01.2015 (RG, T.09.05.2015, S.29350)

çare ilkesi yönünden daha esnek bir yaklaşım benimsendiğini söylemek mümkündür.

Belirtelim ki, toplu eylemlerin Türk hukukunda yargı kararlarıyla hak olarak korunmaya başlanması öğretide farklı görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bir görüş, toplu eylemlerin uluslararası normların Anayasa m.90/5 hükmü doğrultusunda yargı kararları aracılığıyla iç hukukta doğrudan uygulanmasını olumlu bir gelişme olarak benimserken (Engin, 2015, s. 153; Ugan Çatalkaya, 2023, s. 2081; Uçar ve Ekinci, 2020, s. 3349; Saygıner, 2021, s. 207); bir diğer görüş, mevcut mevzuat hükümleri doğrultusunda toplu eylem hakkından söz edilemeyeceğini ve böyle bir hakkın ancak yasal değişiklikler yapıldıktan sonra söz konusu olabileceğini belirtmektedir (Şahlanan, 2020, s. 628; Ekmekçi 2023, s. 714, 716)[43].

Sonuçları itibariyle içtihat yoluyla toplu eylem hakkının Türk hukukunda da yasal bir eylem türü olarak kabul edilmesi yerinde bir tercih olsa da, hakkın sınırlarının yasa ile değil mahkeme kararlarıyla çizilmesi kanımızca da problemlere sebep olmaktadır. Mahkemelerden beklenen yasalarda tanımlanan hakkı somut olaylar doğrultusunda yorumlamak ve kanuni sınırlar çerçevesinde içtihat yaratmak iken, toplu eylem hakkı yönünden yargı organlarına oldukça kapsamlı bir sınırlama alanı tanınmış durumdadır. Bu durumun mevcut ve muhtemel sonuçlarına, aşağıda, iş yavaşlatma eylemleri üzerinden değinilecektir.

1.5. Toplu Eylem Hakkına İlişkin Geliştirilen İçtihadın İş Yavaşlatma Eylemleri Yönünden Değerlendirilmesi

Toplu eylemlerin Türk hukukunda hukuka uygun kabul edilmesine yönelik yargı kararlarıyla geliştirilen hukuka uygunluk kriterleri (mesleki amaç, barışçıl nitelikte olma, ölçülülük, son çare ilkesi), iş yavaşlatma eylemleri yönünden de geçerlidir. Nitekim Yargıtay kararlarında da ifade edildiği üzere, iş

[43] Yargıtay'ın ölçülülük ilkesine uygun kullanılan kısa süreli iş bırakma eylemlerini toplu eylem hakkı kapsamında değerlendirme yaklaşımının, kanuni grev ve kanun dışı grev unsurlarını göz ardı etmek olduğu yönünde bkz. Şahlanan, 2020, s. 628. Mevcut mevzuat hükümleri karşısında, Türk hukukunda hak grevinin veya toplu eylemlerin yapılamayacağı; bunun için yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesinin zorunlu olduğu yönünde bkz. Ekmekçi, 2023, s. 714 vd.

bırakma olgusu içermeyen iş yavaşlatma, kurallı çalışma gibi grev benzeri eylemler de barışçıl nitelikte olması kaydıyla toplu eylem hakkı kapsamında değerlendirilmektedir. Hatta yukarıda da ifade edildiği üzere, Yargıtay'ın yaklaşımında iş yavaşlatma gibi eylemlerin iş bırakma unsuru içeren grev türlerine göre daha hafif eylemler olduğu kabul edilmekte, bir anlamda bu *"hafif"* nitelikteki eylemler ölçülülük ilkesi doğrultusunda grev ve benzeri eylemlere tercih edilmektedir. Ancak yargı kararlarından anlaşıldığı üzere, iş bırakma unsuru içeren eylemler ülkemizde halen ağırlıklı olarak başvurulan toplu eylem türünü oluşturmaktadır. Nitekim doğrudan iş yavaşlatma eylemini konu alan yargı kararları, iş bırakma eylemlerine göre çok daha azdır.

Yargı kararları ile benimsenen ölçütler doğrultusunda, Türk hukukunda iş yavaşlatma eylemlerinin toplu iş sözleşmesi prosedürüne bağlı olmaksızın[44]; -somut olayın özelliklerine göre, hak uyuşmazlığı kabul edilen hallerde de (örneğin ücretin ödenmemesi, geç ödenmesi gibi) gerçekleştirilebileceğini; ölçülülük kriterine uygun olması kaydıyla iş yavaşlatma eylemine dayanışma amaçlı da başvurulabileceğini[45]; yine eylemlerin, sendikalar dışında işçiler tarafından da örgütlenebileceğini söylemek mümkündür. Şüphesiz bunlar, hakkın temel çerçevesinin çizilmesi açısından önemli birer kriterdir. Ancak diğer toplu eylemlerde olduğu gibi, iş yavaşlatma eylemlerinin de içtihat yoluyla geliştirilen hukuka uygunluk kriterlerini (mesleki amaç, barışçıl nitelikte olma, ölçülülük ve son çare ilkesi) sağlaması gerekmektedir. Bu kriterlerin tamamının bir arada bulunması gerekliliği, çoğu eylemin hukuki koruma kapsamına alınamamasına sebep olmaktadır.

Bu kriterler arasında şüphesiz en problemli olanı ölçülülük ilkesidir[46]. Nitekim yargı kararlarında toplu eylemlerin hukuka uygunluğunun tespitinde

---

44 AYM, Ahmet Sefa Topuz ve Diğerleri başvurusunda bu hususa şöyle yer vermiştir: *"…İşçiler TİS süreci içinde, toplu bir şekilde bir araya gelmek yoluyla hem çalışma koşullarına yönelik itirazlarını hem de ekonomik ve sosyal sorunlarını dayanışma göstererek dile getirme hakları vardır. Ancak TİS bir kez akdedildikten sonra işçilerin kendilerini doğrudan ilgilendiren ekonomik ve sosyal politika sorunları ve çalışma sırasında işyerinde karşılaştıkları problemlere yönelik çözüm taleplerini dile getirme imkânlarının bulunmadığı söylenemez"*. Ahmet Sefa Topuz ve Diğerleri Başvurusu, B.N.2016/16056, T.21.04.2021.

45 Yarg. 9. HD, T.22.02.2018, E.2018/639, K.2018/3774 [https://legalbank.net (Erişim tarihi: 26.06.2024)].

46 Yargı kararlarında yer alan barışçıl ve ölçülü olma kriterlerinin sürdürülebilir nitelikte olmadığı ve muğlak olduğu yönünde bkz. Ekmekçi, 2023, s. 717.

başvurulan ölçülülük kriteri, doktrinde de çeşitli eleştirilerin odağı olmuştur. Yukarıda da ifade edildiği üzere mahkemelerin eylemin ölçülülük ilkesine uygunluk tespiti, isabetsiz bir biçimde, büyük ölçüde eylemin süresine indirgenerek gerçekleştirilmektedir. Öğretide haklı olarak ifade edildiği üzere, bir toplu eylemin salt süresi göz önüne alınarak ölçülü olup olmadığının değerlendirilmesi mümkün değildir (Dulay Yangın, 2021, s. 111, 133; Ugan Çatalkaya, 2023, s. 2101; Uçar ve Ekinci, 2020, s. 3373-3374). Somut olaydaki eylemin ölçülü olup olmadığı, özellikle eylemin amacı, işin niteliği, kullanılan eylem ile amacın oranlılığı üzerinden tespit edilmelidir. Yargıtay'ın yerleşik hale gelen *"bir günden kısa süren eylemlerin ölçülü olduğu"* şeklindeki genellemesi, hukuka uygunluğun tespiti bakımından yetersiz ve hakkın özünü ölçüsüz şekilde sınırlayıcıdır.

Nitekim ölçülülük ilkesini salt eylemin süresi yönünden ele alan yargı kararları iş yavaşlatma eylemleri yönünden de mevcuttur. Örneğin İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi, dört gün süren iş yavaşlatma eyleminde ölçülülük ilkesinin aşıldığına hükmetmiştir[47]. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi de önüne gelen bir olayda, tamamı sendikalı olan işçilerin üç ay üst üste iş yavaşlatma eylemi yapmasını, işçilik hakları ya da sendikal haklarla ilgisi olmayan, tamamen dayanışma amaçlı barışçıl bir toplu eylem olması sebebiyle süre itibariyle ölçülülük ilkesine aykırı bulmuştur[48]. Bu kararların yukarıda da ifade edilen yerleşik Yargıtay uygulamasına paralel olduğu söylenebilir.

Öte yandan Anayasa Mahkemesi, 2023 yılında doğrudan iş yavaşlatma eylemlerini konu alan iki önemli karar vermiş ve bu kararlarda "bir günden kısa süren eylemlerin ölçülü olduğu" şeklindeki yerleşik Yargıtay içtihadına farklı bir boyut getirmiştir. Bu kararlardan ilkinde[49] (Aydın Okutucu ve diğerleri başvurusu) işverenin sendikalı işçilere yönelik baskı kurduğu ve yetkili sendikanın gücünü kırmaya çalıştığı gerekçesiyle on beş işçi, üç gün süreyle iş yavaşlatma eylemi yapmıştır. İşverenin bu işçilerin iş sözleşmesini feshet-

47 İstanbul BAM, 25. HD, T.28.06.2018, E.2017/1875, K.2018/797 [www.lexpera.com.tr (Erişim tarihi: 26.06.2024)].

48 Ankara BAM, 6. HD, T.11.02.2020, E.2019/3769, K.2020/386 [www.lexpera.com.tr (Erişim tarihi: 26.06.2024)].

49 Aydın Okutucu ve diğerleri Başvurusu B.N.2020/11279, T.24.5.2023 (RG, T.29.08.2023, S.32294).

mesiyle sonuçlanan olayda Bölge Adliye Mahkemesi, üç gün süreli iş yavaşlatma eylemlerini ölçülülük ilkesine aykırı bulmuştur. Anayasa Mahkemesi ise, eylemlerin süresini esas almaksızın, ilgili eylemlere işverenin ne ölçüde katlanması gerektiği ölçütünden hareket etmiştir. Mahkeme, *"barışçıl olduğu konusunda ihtilaf bulunmayan ve maddi anlamda da telafi edilebilecek düzeyde olduğu anlaşılan eylemlerin sırf üç gün sürmesi nedeniyle işverene yönelik hak arama amacının ötesine geçtiği gösterilememiştir"* şeklinde sonuca vararak sendika hakkının ihlal edildiğine hükmetmiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin iş yavaşlatma eylemleriyle ilgili bir diğer kararı ise (Muharrem Çimen başvurusu)[50], metal işkolunda faaliyet gösteren işyerinde yetkili sendika tarafından alınan kanuni grev kararının uygulanmaya başlanmadan önce Bakanlar Kurulu tarafından milli güvenlik gerekçesiyle ertelenmesi üzerine, işçilerin on bir gün süreyle 20-25 dakika boyunca iş yavaşlatma eylemi yapmalarına yöneliktir. Olayda Yargıtay'ın (kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, iş yavaşlatan işçilerin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesini hukuka uygun bulmuştur. Öte yandan söz konusu eylemlerin telafisi imkânsız zararlara yol açmadığını belirten Anayasa Mahkemesi, eylemlerin işverene yönelik demokratik hak arama amacının ötesine geçmediğine ve sendika hakkının ihlal edildiğine hükmetmiştir.

Söz konusu kararlar, ölçülülük ilkesini eylem süresine (ve hatta eylemin bir günlük süre sınırını aşmamasına) indirgeyen yerleşik hale gelmiş Yargıtay içtihadı karşısında oldukça kıymetlidir. Anayasa Mahkemesi, Yargıtay'ın yaklaşımından farklı olarak eylemin süresini esas kriter belirlemeksizin, somut olaya göre işverenin eyleme ne ölçüde katlanması gerektiğinden hareket ederek sübjektif değerlendirmelerde bulunmuştur. Her ne kadar kararların her ikisi de iş yavaşlatma eylemlerini konu alsa da, Anayasa Mahkemesi tarafından geliştirilen bu ölçütlerin iş yavaşlatma eylemleri dışındaki toplu eylemlere de kıyasen uygulanabileceğini ifade etmek gerekir.

Bu noktada değinilmesini önemli gördüğümüz bir diğer husus, Anayasa Mahkemesi'nin Muharrem Çimen başvurusu kararında ele almış olduğu fesihte son çare ilkesi açıklamaları doğrultusunda, toplu eyleme başvuran işçi-

[50] Muharrem Çimen Başvurusu, B.N.2016/5002, T.23.3.2023 (RG, T.05.05.2023, S.32181).

lere işverence herhangi bir yaptırımın uygulanıp uygulanamayacağı hususudur. Anayasa Mahkemesi, ilgili kararda eyleme katılan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesini İş Hukukunda uygulanmakta olan *"feshe son çare olarak başvurma ilkesi"* kapsamında değerlendirmiş ve bu ilkenin somut olaya uygulanmadığını belirtmiştir. Mahkeme

> *"... -ilk derece mahkemesinin başvuruya konu eylemin işveren nezdinde telafisi imkânsız bir zarara yol açmadığı tespiti ile birlikte değerlendirildiğinde- başvurucunun ücretinde kesintiye gidilmesi, ek mesai yaptırılması gibi daha hafif giderim yolları izlenmeksizin doğrudan iş akdinin feshedilmesinin kaçınılmaz olduğunun gösterilemediği(ne)"*

hükmetmiştir[51].

Her ne kadar Muharrem Çimen başvurusu kararı ölçülülük ilkesi yönünden oldukça isabetli ve yol gösterici olsa da, Mahkemenin aynı karardaki fesihte son çare ilkesi ile ilgili saptamaları, toplu eylem hakkının özüyle bağdaşmayan ifadeler içermektedir[52]. Nitekim Mahkeme, iş sözleşmesinin feshi yerine, işçilere işverence daha hafif diğer disiplin yaptırımlarının uygulanmasını önermektedir. Ancak bu yaklaşım, sadece ILO normları ile değil, ayrıca Anayasa Mahkemesinin toplu eyleme katıldıkları için kendilerine uyarı, kınama, aylıktan kesme gibi disiplin yaptırımları uygulanan kamu görevlileri hakkında bizzat vermiş olduğu ihlal kararları ile de çelişmektedir. Söz konusu ilke kararlarında[53], iş bırakma eylemine katıldıkları için kendilerine işveren idare tarafından verilen uyarı, kınama gibi disiplin cezalarını demokratik toplum gereklerine aykırı bulan Anayasa Mahkemesi; herhangi bir hukuki temellendirme yapmaksızın iş sözleşmesi feshedilen işçilere fesih yerine ücretten kesme, fazla mesai yaptırma gibi "hafif giderim yollarının" izlenebileceğine -talihsiz bir şekilde- hükmetmiştir.

---

51 Fesihte son çare ilkesine başvurulmadığının belirtildiği bir diğer AYM kararı için bkz. Ayhan Akyüz ve diğerleri Başvurusu, B.N.2018/6851, T.10.05.2023.

52 Öğretide *Ekmekçi* de kararda yer alan feshin son çare olması ilkesi ile ilgili hususları farklı bir açıdan eleştirmiş; feshin son çare olması ilkesinin sadece işletme gerekleri nedeniyle gerçekleştirilen fesihlere ilişkin bir kavram olduğunu ve iş yavaşlatma nedenine dayalı fesihler için kullanılamayacağını belirtmiştir (Ekmekçi, 2023, s. 7007).

53 Tayfun Cengiz Başvurusu, B.N.2013/8463, T.18.09.2014 (RG, T.04.12.2014, S.29195); Abidin Aydın Tüfekçi Başvurusu, B.N.2013/1315, T.15.04.2015 (RG, T.20.06.2015, S.29392); İsmail Aslan ve diğerleri Başvurusu, B.N.2013/7197, T.8.9.2015.

Uluslararası normlar göz önünde bulundurulduğunda, işçilerin toplu eylem hakkının sadece feshe karşı değil, fesih dışındaki diğer disiplin ve cezai yaptırımlara karşı korunması da zaruridir. Söz konusu hukuki yaptırımlar, ancak toplu eylem hakkının meşruluk ölçütlerinin aşılması halinde uygulanabilecektir. Somut olaydaki toplu eylemin bir yandan hukuka uygunluk kriterlerini karşıladığını söylemek, diğer yandan (hafif de olsa) disiplin yaptırımları ile yaptırıma bağlanabileceğini söylemek kendi içinde çelişkiler barındırmaktadır.

İş yavaşlatma eylemleri kapsamında değinilmesini önemli gördüğümüz bir diğer husus, kanuni grev için Türk hukukunda kabul edilen usuli sınırlamaların iş yavaşlatma eylemleri başta olmak üzere toplu eylemler yönünden aranmaması gerekliliğidir. Yukarıda da ifade edildiği üzere, her ne kadar önceleri Yargıtay'ın kimi dairelerince toplu eylemlerin hukuka uygun kabul edilebilmesi için işverene önceden haber verme, arabuluculuk gibi tüm barışçıl yolların tüketilmiş olması gibi kriterler aranmış olsa da, kanuni grev için öngörülen bu sıkı şartların kıyasen tüm toplu eylemlere uygulanabilmesi mümkün değildir. Nitekim halen Türk hukukunda toplu eylem hakkı ile grev hakkı arasında eşitsiz bir ilişki mevcuttur. Grev hakkı dayanağını bizzat anayasadan ve kanundan almakta iken; toplu eylem hakkının Türk hukuku bakımından dayanağı, Anayasa m.90/5 hükmü doğrultusunda uluslararası normların iç hukuka aktarılmasıyla oluşturulan yargı içtihadıdır. Kanuni greve başvuran işçilerin koruma rejiminin dayanağı bizzat kanunun kendisi iken ve bu korumanın kapsamı tartışmaya kapalı iken, toplu eyleme başvuran işçilerin hukuki ve/veya disiplin yaptırımlarına karşı korunup korunmayacakları ve korunacaklar ise bu korumanın kapsamı -halen- belirsiz ve kanuni dayanaklardan uzaktır. Hal böyle olunca, Türk hukuku yönünden toplu eylem rejimini motamot grev hakkı rejimi ile bir tutmak beraberinde sıkıntılar ve adaletsiz sonuçlar doğurmaktadır. Aynı çıkarımlar, dirlik (barış) borcunun toplu eylemler yönünden de aranması gerektiği ileri sürülen haller için de yapılabilecektir.

Gerek iş yavaşlatma eylemleri ve gerekse diğer toplu eylemler yönünden yerleşik yargı içtihadının yeterli cevaplar veremediği hususlardan bir diğeri, Türk hukukunda kabul edilen grev yasaklarının ve erteleme sebeplerinin toplu eylemler yönünden uygulanıp uygulanmayacağıdır. Birinci bölümde açıklandığı üzere, ILO denetim organlarının yaklaşımı, eylemin türünden bağımsız

olarak (grev veya diğer toplu eylemler yönünden) dar anlamdaki temel hizmetlerde grev hakkının kanunlarla sınırlanabileceği/yasaklanabileceği yönündedir. Kanımızca da bu yaklaşım yerindedir. Türk doktrininde de, kısa sürse dahi insan sağlığını ve hayatını tehlikeye sokacak cinsten (örneğin acil sağlık hizmetlerinde veya güvenlik hizmetlerinde gerçekleştirilen) toplu eylemlerin; yine, milli güvenliğe, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, cumhuriyete aykırı amaçla yapılacak toplu eylemlerin ölçüsüz ve kanun dışı kabul edilmesi gerektiği belirtilmektedir (Tuncay vd., 2023, s. 493).

Öte yandan, Türk hukukundaki mevcut grev yasaklarına (STİSK m.62) ve grev erteleme sebeplerine (STİSK m.63) bakıldığı zaman, bu sebeplerden bir kısmının dar anlamdaki temel hizmetlerle örtüştüğü; diğer bir kısmının ise, bu kapsama girmediği söylenebilir. Kanımızca toplu eylemlere ilişkin yasaklayıcı veya sınırlayıcı yaklaşım da dar kapsamlı olarak çizilmeli; grev hakkı özelinde getirilen (dar anlamdaki temel hizmetler dışındaki) kanuni sınırlamalar, yukarıda da açıklandığı üzere, her iki hakkın koruma rejimi farklılığı göz önünde bulundurularak toplu eylem hakkı yönünden uygulanmamalıdır.

Son olarak, iş yavaşlatma eylemleri yönünden yargı kararlarında işçinin iş yavaşlatılan dönemde ücrete hak kazanıp kazanmayacağı hususunun değerlendirme konusu yapılmadığı görülmektedir. Türk hukuk uygulamasında toplu eylemlerin halen -nispeten- kısa süreli eylemler olma özelliği göz önünde bulundurulduğunda, bu dönemdeki ücrete ilişkin tartışmalar için henüz erken olduğu söylenebilecektir. Ancak yukarıda da açıklamış olduğumuz üzere bu konudaki görüşümüz, işin yavaşlatılması sebebiyle üretimdeki azalmanın somut olarak tespit edilebildiği ve işverence ispatlanabildiği hallerde, işçinin ücretinde orantılı bir indirime gidilebilmesi yönündedir. Öte yandan, işin yavaşlatılmasının üretim çıktılarını doğrudan etkilemediği veya işin yavaşlatılmasının somutlaştırılamadığı hallerde, herhangi bir tenkise gidilmeksizin işçinin işin yavaşlatıldığı dönem de tam ücretine hak kazanması gerekir. Şüphesiz diğer bütün hususlarda olduğu gibi, bu konunun da kanunla düzenlenmesi bir gerekliliktir.

SONUÇ

Günümüzde işin durdurulması dışındaki eylemler, hukuka uygun görülmesi kaydıyla işveren üzerinde baskı kurmanın etkili birer alternatifini oluşturmaya başlamıştır. Toplu eylemlerin bir türü olarak yaygınlaşmaya başlayan ve işin tamamen durmaması ve daha kolay örgütlenebilir olması sebebiyle tipik grev eylemine kıyasla avantajlar barındıran iş yavaşlatma eylemleri, gerek Türk hukukunda ve gerekse diğer çoğu iç hukuk sisteminde kanunlarda açıkça düzenlenmemiştir. İş yavaşlatma eylemlerinin hukuki niteliği ve bu eylemlere başvuran işçilerin hangi düzeyde korunacakları, ILO denetim organlarının yerleşik hale gelen kararları ve diğer uluslararası mekanizmaların içtihatları doğrultusunda gelişme göstermektedir.

ILO'nun grev hakkının iş yavaşlatma eylemlerini de kapsadığına ilişkin bütüncül yaklaşımı, grev hakkı yönünden kabul edilen temel prensiplerin iş yavaşlatma eylemlerine de niteliği uygun düştüğü ölçüde kıyasen uygulanabilmesine imkân tanımaktadır. Öte yandan, iş yavaşlatma eylemlerinin grevden farklılaştığı hususlarda bu eylemlere uygulanacak kurallar belirsizliğini korumaktadır. Diğer bir anlatımla, her ne kadar grev hakkına ilişkin temel prensipler iş yavaşlatma eylemlerine ilke olarak uygulanabilir olsa da, bazı noktaların iş yavaşlatma eylemleri özelinde aydınlatılması bir gerekliliktir. Bu farklılıklara verilecek en önemli örnek, şüphesiz iş yavaşlatan işçilerin iş yavaşlatma döneminde ücrete hak kazanıp kazanmayacakları hususudur.

Her ne kadar ILO'nun grev hakkının iş yavaşlatma eylemlerini de kapsadığı yönündeki yerleşik uygulaması, iş yavaşlatma eylemleri yönünden temel standartların tespitine büyük ölçüde katkı sağlamış olsa da; aynı bütüncül yaklaşım Avrupa İnsan Hakları Mahkemesince bu düzeyde gerçekleştirilememiştir. AİHM iş yavaşlatma eylemleri de dahil olmak üzere toplu eylemleri AİHS m.11 kapsamında değerlendirse de, bu tür eylemlerin kullanımının sınırlanması yönünden taraf devletlerin takdir hakkını daha geniş yorumlayan bir yaklaşım benimsemektedir. Şüphesiz Mahkemenin bu yaklaşımı, iş yavaşlatma eylemlerinin korunma rejiminde belirsizlikler yaratmaktadır.

Değinmiş olduğumuz üzere aynı belirsizlik, iş yavaşlatma eylemleri dahil olmak üzere diğer tüm toplu eylemler için Türk hukukunda da söz konusudur. Anayasada ve kanunda bir dayanağı olmayan toplu eylemler, her somut olayda ve büyük ölçüde ölçülülük ilkesi yönünden değerlendirilmek suretiyle,

yargı içtihadı doğrultusunda hukuka uygun veya aykırı kabul edilmektedir. Şüphesiz bu yaklaşım, eyleme başvuracak işçilerin ne gibi bir hukuki sonuçla karşılaşacakları konusunda belirsizlikler içermekte ve işçilerin iş yavaşlatma eylemi dahil olmak üzere toplu eylemlere katılmak konusunda çekimser kalmasına, devamla bu eylemlerin yaygınlık kazanamamasına sebep olmaktadır.

Toplu eylem hakkına uygulanacak hukuki rejimin belirsizliği doktrinde *Şahlanan* tarafından da isabetle ifade edilmiş; yasal sınırların açıkça düzenlenmemiş olmasının hukuk güvenliği açısından ciddi bir sorun teşkil ettiği ve sadece içtihatlarla sürdürülen uygulamalar yerine konuya ilişkin somut düzenlemeler yapılmasının zorunlu hale geldiği belirtilmiştir (Şahlanan, 2020, s. 631). Örneğin, içtihatlarla sınırları çizilen toplu eylem hakkının belirlenen sınırlara uygun gerçekleşmemesi halinde, işverence başvurulacak feshin türü (haklı veya geçerli nedenle fesih) konusunda da Türk hukuk uygulamasında bir belirsizlik söz konusudur.

Hukuki belirliliği sağlamak ve toplu eylem türlerinin işçiler tarafından etkili bir biçimde kullanılmasını yaygınlaştırmak adına, Türk hukukunda iş yavaşlatma eylemleri başta olmak üzere toplu eylemlerin açıkça kanunda düzenlenmesi ve bu hakkın sınırlarının kanunla belirtilmesi gerekliliği bir zaruret halini almıştır. Kanımızca yapılması gereken, toplu eylemleri koruma rejiminin ve hakkın sınırlarının ivedilikle kanunlar eliyle yapılmasıdır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Adams, Z., Barnard, C., Deakin, S.&Fraser Butlin, S. (2021). *Deakin and Morris' Labour Law*. Hart Publishing.

Alpagut, G. (2016). Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları-Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 74, 855-879.

Arıcı, K. (2022). *Türk iş hukuku-II Toplu iş ilişkileri hukuku*. Gazi Kitabevi.

Barrow, C. (2002). *Industrial relations law*. Cavendish Publishing.

Council of Europe (2022). *Digest of the case law of the European Committee of social rights*. Council of Europe.

Craver, C.B. (2012). The right to strike and its possible conflict with other fundamental rights of the people in the United States. *GWU Law School Public Law Research Paper No. 2012-108*, 1-17.

de Silva, S.R. (1969). Methods of trade union action: Part II Picketing, go slow, stay-in-strike, gherao, overtime ban and lock-out. *Vidyodaya Journal of Arts Science and Letters*, 2(2), 125-147.

Dorssemont F. (2016). The Right to take collective action in the Council of Europe: A Tale of one city, Two Instruments and two bodies. *King's Law Journal*, 27(1), 67-88.

du Toit, D. (2014). The right to strike: South Afrika. B. Waas (Ed.) *The right to strike: A comparative view* içinde (477-494). Wolters Kluwer.

Dulay Yangın, D. (2021). *İş mücadelesine hâkim olan temel ilkeler.* On İki Levha Yayınları.

Ekmekçi, Ö. (2023). *Toplu iş hukuku*. On İki Levha Yayınları.

Engin, M. (2015). Sendikal Hak ve Özgürlüklere İlişkin AİHS Hükümleri, AİHM Kararları ve Türk Hukuku. A. Güzel, D. Ugan Çatalkaya, H. Heper (Ed.) *İş hukukunda güncel sorunlar 5* içinde (139-159). Seçkin Yayıncılık.

Garner, A.B. (2009). *Black's law dictionary*, Ed.9, Thomson West.

Gatciova, S. (2011). *Collective actions short of stoppage of work* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Tilburg University.

Gernigon, B., Odero, A.&Guido, H. (1998). ILO principles concerning the right to strike. *International Labour Review*, 137(4), 441-482.

Gill, K. (2023). Legality of go-slow strikes in India. *NLIU Law Review*, 13(1), 204-217.

Göktaş, Ş.&Yılmaz, G. (2024). *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu şerhi,* Seçkin Yayıncılık.

Gülmez, M. (2014). *Sendikal hakların ulusalüstü kuralları oluşumu ve uygulanması 1919-2014*. Hatiboğlu Yayınları.

Hafiz, H. (2021). Structural labor rights. *Michigan Law Review*, 119(4), 651-728.

Hammett, R.S., Seidman, J.&London, J. (1957). The slowdown as a union tactic. *Journal of Political Economy*, 65(2), 126-134.

International Labour Organization (ILO). (2018). *Freedom of association compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, Ed.6, International Labour Office (ILO 2018 Digest).

Jacobs, A.T.J.M. (2007). The Law of strikes and lockouts. R. Blanpain (Ed.) *Comparative labour law and ındustrial relations in ındustrialized market economies* içinde (633-687). Wolters Kluwer.

Kaya, P.A.&Güler, C. (2015). Uluslararası insan hakları hukukunda toplu eylem hakkı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 68, 105-126.

Kessler, F. (2014). The right to strike: France. B. Waas (Ed.) *The Right to strike: A comparative view* içinde (207-234). Wolters Kluwer.

Lyutov, N. (2014). The right to strike: Russian Federation. B. Waas (Ed.) *The right to strike: A comparative view* içinde (451-466). Wolters Kluwer.

Malmberg, J.&Johansson, C. (2014). The right to strike: Sweden. B. Waas (Ed.) *The right to strike: A comparative view* içinde (525-536). Wolters Kluwer.

McMullen, J. (1988). The legality of deductions from strikers' wages. *The Modern Law Review*, 51(2), 234-240.

Naneci Arıcı, A. (2016). *Türk hukukunda grev hakkı ve sınırları* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi.

Narmanlıoğlu, Ü. (2013). *İş hukuku toplu iş ilişkileri*. Beta Yayınları.

Novitz, T. (2005). *International and european protection of the right to strike*. New York: Oxford University Press.

Oğuzman, K. (1967). *Hukuki yönden grev ve lokavt*. Fakülteler Matbaası.

Oliver, M. (1992). Go-slow. *De Rebus*, (299), 807-811.

Pascucci, P. (2014). The right to strike: Italy. B. Waas (Ed.) *The right to strike: A comparative view* içinde (331-350). Wolters Kluwer.

Saygıner, B. C. (2021). *Türk iş hukukunda toplu eylem hakkı*. Adalet Yayınevi.

Sur, M. (1987). *Grev kavramı.* Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.

Sur, M. (2022). *İş hukuku toplu ilişkiler*. Turhan Kitabevi.

Şahlanan, F. (2020). *Toplu iş hukuku*. On İki Levha Yayınları.

Tuncay, A.C., Savaş Kutsal, B.&Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2023). *Toplu iş hukuku.* Beta Yayınları.

Uçar, A.&Ekinci, A. (2020). Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay kararları çerçevesinde Türk hukukunda toplu eylem hakkı: Kapsam ve sınırlarına ilişkin bir inceleme. *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* 5(1), 3337-3382.

Ugan Çatalkaya, D. (2023). Demokratik ve barışçıl toplu eylem hakkının kullanılması iş sözleşmesini fesih nedeni olabilir mi sorusuna yanıt arayışı: Yargıtay'ın zorlu görevi. *Çalışma ve Toplum*, 3(78), 2069-2120.

Waas, B. (2014). The right to strike: A comparative view. B. Waas (Ed.) *The right to strike: A comparative view* içinde (3-75). Wolters Kluwer.

http://strugglepedia.co.uk/index.php?title=The_World%27s_First_Ca%27canny_Strike (Erişim tarihi: 23.04.2024) (http 3)

https://2015- 2019.kormany.hu/download/a/68/11000/The_Fundamental_Law_of_Hungary_01072016.pdf (Erişim tarihi: 01.06.2024) (http 5).

https://libcom.org/article/1889-glasgow-dockers-go-slow (Erişim tarihi: 23.04.2024) (http 2)

https://www.andersonstrathern.co.uk/insights/action-short-of-a-strike-what-is-it-and-when-is-it-lawful/ (Erişim tarihi: 06.06.2024) (http 8).

https://www.csgb.gov.tr/media/1330/sendikalar-ve-toplu-i%C5%9F-sozle%C5%9Fmesi-kanunu-ilgili-yoenetmelikler.pdf (Erişim tarihi: 30.06.2024) (http 7).

https://www.gov.uk/industrial-action-strikes (Erişim tarihi: 23.04.2024) (http 1).

https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr.pdf (Erişim tarihi: 05.05.2024) (http 4).

https://wwwex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/67127/KOR67127%20English.pdf (Erişim tarihi: 01.06.2024) (http 6)