

TOPLU İŞ HUKUKU PERSPEKTİFİ İLE İKLİMİN KORUNMASI  
CLIMATE PROTECTION FROM THE PERSPECTIVE OF COLLECTIVE  
LABOUR LAW

Hasan Alparslan AYAN\*  

ÖZET

İklim değişikliği, eski ancak etkisi şimdi ortaya çıkan ve günümüzde tekrar dikkat çekmeye başlayan bir konudur. İklim değişikliğinin etkisini ortadan kaldırmaya yönelik çözüm önerileri, ilk kez kamu hukuku içerisinde araştırılmış, ne zaman ki çözüm önerileri yetersiz kaldığı anlaşılmış, bu sefer özel hukuk içerisinde çözüm için araçlar geliştirilmeye çalışılmıştır. Çalışma kapsamında cevabını aradığımız soru, iklimin korunmasında, toplu iş hukuku araçlarının kullanılıp kullanılmayacağı olmuştur. İklim değişikliğinin etkisinin ortadan kaldırılması yahut azaltılabilmesi için toplu iş hukuku araçları kullanılabilir. Bu fikirle, öncelikle iklim krizinin önemi açıklanmalı, sonrasında toplu iş hukukuyla ilişkisi ortaya konmalı ve sosyo-ekolojik açıdan değerlendirilmesi yapılmalıdır. İklimin korunmasının toplu iş hukuku perspektifi ile değerlendirilmesinde, üç ana başlık bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, iklim dostu düzenlemelerin oluşturulması için toplu iş sözleşmelerinin kullanılmasıdır. İkincisi, iklimin korunmasına yönelik gerçekleştirilen ulusal ve uluslararası iklim eylemlerinin, toplu eylem hakkı içerisinde ele alınmasıdır. Üçüncüsü ise, iklimin korunmasında işçilere ortak karar alma hakkının tanınmasıdır. Bu çerçevede çalışmanın nihai amacı, disiplinler arası bakış açısıyla, acilen ihtiyaç duyduğumuz ekolojik dönüşüm için verilen çabalara, toplu iş hukuku cephesinden katkı sunmaktır.

**Anahtar Kelimeler:** İklimin korunması, İş hukuku, Toplu iş sözleşmesi, Toplu eylem hakkı, İşçinin yönetime katılması

- \* **Dr. Arş. Gör.**, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı/KONYA, **E-Posta:** hayan@erbakan.edu.tr, **ORCID:** 0000-0002-9991-9492, **DOI:**10.34246/ahbvuhfd.1577382.
- **Atf Şekli / Cite As:** Ayan H A, “Toplu İş Hukuku Perspektifi ile İklimin Korunması”, *HBV-HFD*, 29(1), 2025, s.73-107.
- **İntihal / Plagiarism:** Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. / This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.



### **ABSTRACT**

*The issue of climate change is not a new one; however, the effects of which are only now becoming apparent and which has started to attract attention once more in the present. The initial investigation of solutions to eliminate the impact of climate change was conducted in public law. When this was insufficient, an attempt was made to develop solutions in private law. The objective of this study is to ascertain whether collective labour law instruments can be employed for the purpose of climate protection. Collective labour law instruments have the potential to be employed in order to eliminate or mitigate the impact of climate change. The initial step is to elucidate the significance of the climate crisis. This is followed by an examination of its interconnection with collective labour law and a socio-ecological assessment. From the standpoint of collective labour law, the assessment of climate protection encompasses three principal areas of focus. The initial approach is the utilisation of collective labour agreements to establish climate-friendly regulations. Secondly, it is imperative that national and international climate actions for the protection of the climate are considered within the context of the right to collective action. The third point concerns the recognition of employees' rights to co-determination in the field of climate protection.*

**Keywords:** Climate protection, Labour law, Collective labour agreement, Right to collective action, Employees' rights to co-determination.

### **EXTENDED ABSTRACT**

*The ongoing discourse surrounding climate change and its ramifications represents a pivotal concern in the contemporary era. As the phenomenon intensifies, climate change has emerged as a pervasive concern, impacting a multitude of domains within the realm of occupational life. Consequently, the domain of labour law has become a crucial arena for climate protection initiatives.*

*The necessity for action on climate change is underscored by the critical importance of reducing greenhouse gas emissions. In this regard, it is imperative that society acts expeditiously. In order to address the climate crisis, it is necessary to utilise a combination of public and private law instruments.*

*Collective labour law instruments may be employed as a means of combating climate change. In the context of German legal practice, the pivotal role of collective labour law in addressing the challenges posed by climate change has been clearly illustrated. It is our contention that a comparable proposition can be advanced with respect to Turkish law*

*First and foremost, the incorporation of climate-friendly provisions in collective labour agreements can serve as a crucial instrument in the fight against climate change. It is enterprises that are the primary agents of human-induced climate change. Collective labour agreements represent a key instrument for raising awareness among enterprises of the importance of climate protection. Climate-friendly provisions may be*

*found within the normative or debt-bearing sections of a collective labour agreement. The two cases are examined in detail in this study. Furthermore, collective labour agreements may exert an influence on climate cases. To illustrate, an enterprise that fulfils the obligations pertaining to climate protection set forth in collective labour agreements will not be subject to cases pertaining to climate change.*

*Conversely, there are a plenty of measures that can be taken in order to address the climate crisis. In the present era, it is evident that such actions have become pervasive throughout Europe. In contrast, such actions are less prevalent in Turkey. Nevertheless, trade unions have adopted a stance of support with regard to the climate crisis. It can thus be argued that climate protection measures can also be implemented in Turkey. In this context, it is imperative to consider the role of employees' participation in actions falling within the purview of the right to collective action. Collective actions may be undertaken, particularly in the form of demonstration strikes. In accordance with Turkish legislation, demonstration strikes are deemed to be in contravention of the legal framework governing strike. Nevertheless, in the event that the prerequisites for collective action are met, it would be unlawful to impose penalties for an illegal strike upon such actions. To illustrate, the termination of an employment contract in contravention of the principle of proportionality is not in accordance with the law.*

*In the context of climate protection, it is imperative that employees be granted the right to engage in decision-making processes. In contrast to the provisions of German legislation, the scope for employees to engage in managerial activities is more restricted under Turkish law. It is therefore necessary to expand the right to participation of employees in Turkish law in order to combat the climate crisis. The extension of this right may be achieved by prioritising climate-friendly provisions in collective bargaining agreements or by establishing climate protection boards in workplaces through a legal regulation. A third option would be to impose obligations on occupational health and safety committees in Turkish law for the protection of the environment at the workplace level, as is the case in German law (BetrVG § 89 Abs. 3). Within this framework, the ultimate aim of this study is to contribute to the efforts for the ecological transformation that we urgently need from an interdisciplinary standpoint, from the perspective of collective labour law.*

## GİRİŞ

İster doğal afetler isterse biyoçeşitlilik kayıpları olsun, doğa bize şimdiye kadar güvenli bildiğimiz dünyanın değişmekte olduğunu hatırlatmakta; değişen dünya iklimi dönüştürürken, herkes ile birlikte çalışanları da etkilemektedir<sup>1</sup>. Çalışanlar açısından iklimin korunması, sosyo-ekolojik dönüşümün altı

---

<sup>1</sup> Küresel ısınma ve biyoçeşitlilik kaybı başta olmak üzere iklim değişikliğinin kapsamı konu-

çizilerek, devlet politikalarını karakterize ettiği andan itibaren basit bir konu olmaktan uzaklaşmıştır<sup>2</sup>. İklim değişikliğinin hız kazandığı günümüzde, çalışma yaşamının birçok alanını etkileyen ortak bir kaygı haline gelmiştir<sup>3</sup>. Bu durum, bilimsel olarak uzlaşıya varılmış iklim değişikliğinin sosyal bir boyuta da sahip olduğu, küresel ısınmaya bağlı olarak bazı mesleklerin istihdamdan silindiği, iktisadi kaynakların paylaşım sorunlarını gündeme taşıdığı, dolayısıyla iş hukukunun da iklimin korunması için bir eylem alanına dönüştüğü anlamına gelmektedir<sup>4</sup>. Söz konusu dönüşüm sürecinde, toplumsal ayrışmayı önlemek ve demokrasiyi güçlendirmek için, iş hukuku bağlamında da iklimin korunması ve iklime uyum sağlanması konusunda tartışmak gerekmektedir<sup>5</sup>.

Bu çalışma, iklimin korunması çerçevesinde, iş hukukunun tüm alanlarındaki yasal çerçeveyi ve eylem olanaklarını açıklama hedefinde değildir. Bunun aksine konunun, iklim değişikliğine yönelik argümanlar dikkate alınarak, toplu iş hukukunu ilgilendiren kısımlarına odaklanılacaktır. Ekolojik bakış açısı ile toplu iş hukukunun ele alınması, bu çalışmayı diğerlerinden farklı kılan temel nokta olacaktır. Konu ele alınırken, Alman hukuku ile yargı

sunda bkz. Serkan Köybaşı, *İklim Değişikliğine Karşı Yeşil Anayasacılık*, Onikilevha Yayıncılık, 2023, s. 5. İklimin korunması bağlamında çalışma yaşamında ortaya çıkan yeni riskler, özellikle biyoçeşitliliğin azalması ve türlerin korunması konusunda detaylı bilgi için bkz. Joerg Hensiek, “Klimawandel, Artensterben und betrieblicher Gesundheitsschutz”, *ARP*, 2022, s. 306. İklim değişikliğinin çalışanlara etkisi hakkında bkz. Ender Gülver, “Impacts of Climate Change on the Working Life and New Problems Arising with Social Risks”, *Fasikül Aylık Hukuk Dergisi*, (127), 2020, s. 8. Alman hukuku açısından ise bkz. Claudia Vey, “Mögliche Auswirkungen des Klimawandels auf das Arbeitsverhältnis – Ein Ausblick”, *SPA*, 2020, s. 161.

<sup>2</sup> Barbara Neubach, “Gemeinsam mehr Klimaschutz im Arbeitsalltag umsetzen”, *ARP*, 2022, s. 198.

<sup>3</sup> Boris Dzida/Hubertus Reinbach, “Arbeitsrecht im Zeichen des Klimawandels Nachhaltige Herausforderungen für Beschäftigte und Unternehmen”, *ArbRB*, 2022, s. 181.

<sup>4</sup> Christian Roschmann, “İklim Değişikliği ve İnsan Hakları”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (çev. Engin Fırat), 70 (4), 2021, s. 1168. Küresel ısınma ve iklim değişikliği konusundaki bilimsel uzlaşma için bkz. Seyhun Doğan/Ebru Doğan/Mutlu Tüzer, “Küresel Isınma ve İklim Değişikliği: Bilimsel Uzlaşmadan Politik Ayrışmaya”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (39), 2020, s. 1463.

<sup>5</sup> İklim değişikliğine uyum sağlamak için gerekli yaklaşımın kısa özeti için bkz. Matthias Merfert/Eva Schubert, “Klimawandel und Auswirkungen auf das „System Arbeit“”, *ARP*, 2022, s. 226. *İklimin korunması* (Klimaschutz) iklim değişikliğinin nedenleriyle, uyum (Klimaanpassung) ise iklim değişikliğinin etkileriyle ilgilidir. Bu bakımdan iklimin korunması meselesi, uyum sağlanmasından öncedir. Kavramlara yönelik ayırım için bkz. Merfert/Schubert, s. 230. İklim değişikliğinin toplu iş hukukuna etkisi inceleyen güncel bir çalışma için bkz. Didem Yardımcıoğlu, “İklim Değişikliğinin Çalışma Hayatına Etkileriyle Mücadele: Adil Bir Geçiş İçin Toplu İş Hukuku Düzenlemelerinden Yararlanılması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 2024, s. 469.

kararlarından örnekler verilecek ve Türk toplu iş hukukundaki mevcut sistemin sınırları eleştirilecektir. İşçilerin yönetime katılmasının ihtiyaç olduğu vurgulanacak, toplu iş sözleşmesi ve toplu eylem hakkının, iklimin korunmasını teşvik etmek amacıyla uygulamada nasıl kullanılabileceği açıklanacaktır. Sonuçta bu çalışmanın amacı, disiplinler arası bakış açısıyla, acilen ihtiyaç duyduğumuz ekolojik dönüşüm için verilen çabalara, toplu iş hukuku cephesinden katkı sunmaktır.

## I. İKLİMİN KORUNMASI KAVRAMI VE TOPLU İŞ HUKUKU İLE İLİŞKİSİ

### A. İklim Değişikliğinin Önemi

*Çevrenin korunması* (Umweltschutz) ve iş hukuku, çoğu zaman açık bir temas noktası bulunmayan iki farklı hukuk alanıdır. Bununla birlikte çevrenin korunmasının bir alt başlığı olarak iklimin korunmasında, her iki hukuk alanında pratik öneme sahip örtüşmelerin bulunduğu anlaşılmaktadır<sup>6</sup>. Son yıllarda tarihsel bir tekerrürü yaşatarak, çevrenin ve iklimin korunması, giderek artan bir şekilde kamuoyunun tekrar ilgi odağı haline gelmiştir<sup>7</sup>.

*İklimin korunması* (Klimaschutz/Climate Protection), insan uygarlığının karşılaştığı büyük sorunlardan birisi olan küresel ısınmaya karşı koymayı ve sonuçlarını önlemeyi veya hafifletmeyi amaçlayan önlemlerin bütünü için kullanılan kavramdır<sup>8</sup>. Bu kavram bakımdan “iki derece eşiği” (Zwei-Grad-Ziel), sera gazı emisyonlarının atmosferde kalmasından kaynaklanan küresel ısınmanın yıkıcı etkilerinin önlenmesi için aşılmaması gereken sınır olarak kabul edilmektedir<sup>9</sup>. İklimin korunmasının kilit yönü, enerjinin, endüstriyel ve

<sup>6</sup> Michael E. Reichel/Cedric C. Meyer, “Betrieblicher Umweltschutz als Schnittstelle zwischen Arbeitsrecht und Umweltrecht”, *RdA*, 2004, s. 101. Her iki hukuk alanında pratik öneme sahip örtüşmelerden birisi, öğretilerde “*nabüyüme*” ekonomik modeli (büyüme odaklı ekonomik sistemin terk edilmesi) içerisinde değerlendirilmiştir. Bu görüşe göre, çevrenin ve iklimin korunması için daha az üretim sağlanmalı, bunun için de ücretler düşürülmeden haftalık çalışma süresi azaltılmalı, çalışma hızı düşürülmeli ve denkleştirici istihdam önlemleri alınmalıdır. Bu görüş için bkz. Köybaşı, s. 308.

<sup>7</sup> Günümüzde sosyal korumanın, iklim değişikliğinin etkilerine karşı koymada kilit rol oynadığı belirtilmektedir. Bkz. “Dünya Sosyal Koruma Raporu 2024-26: İklim Eylemi ve Adil Geçiş için Evrensel Sosyal Koruma”, <<https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-social-protection-report-2024-26-universal-social-protection-climate>>, Erişim Tarihi 15 Ekim 2024.

<sup>8</sup> İklim, hava durumundan farklı olarak, duyularımız yoluyla tanımlanabilen bir şey değil, daha soyut şekilde yapılandırılan bir kavramdır. İklim sözcüğü ve kavramı için bkz. Köybaşı, s. 161. İklim değişikliği kavramı için ise bkz. Gülver, s. 7; Yardımcıoğlu, s. 471.

<sup>9</sup> Kavramsal olarak iki derece eşiği, iklime yönelik uluslararası politikaların, küresel ısınmayı

tarımsal üretimde, ulaşımda veya özel hanelerde kullanımı sırasında açığa çıkan sera gazı emisyonlarının azaltılmasıdır. Hedef, net sıfır emisyona ulaşmak olup<sup>10</sup>, iklim değişikliğine sadece iklimin korunması ile değil, iklime uyum tedbirleri ile de karşı konulmaya çalışılmaktadır<sup>11</sup>.

İklim değişikliğinin sosyal yaşamdaki etkilerinden birisi de, uluslararası iklim eylemlerini ortaya çıkarmasıdır. Toplu eylem hakkı bakımından yapacağımız değerlendirmede tekrar bahsedeceğimiz üzere *Fridays for Future* (FFF) hareketi, sivil toplum kuruluşlarına ve öğrenci gruplarına yönelik olduğu kadar işçileri de kapsamına alan uluslararası eylemlerden birisi olmuştur<sup>12</sup>.

## B. İklimin Korunmasının Hukuki Çerçevesi

### 1. Uluslararası Hukukta

İklim değişikliği ve meydana getirdiği iklim krizi sınır ötesi bir konudur<sup>13</sup>. İklim krizinin ülke sınırlarını tanımlıyor oluşu ve problemin herkesi ilgilendirmesi, iklimin korunması gereğinin öncelikle uluslararası hukuk bakımından ele alınmasını kaçınılmaz hale getirmiştir. Uluslararası çevre hukuku, sayısız belgenin kabul edildiği, çok sayıda bölgesel ve küresel konferans ve

---

sanayileşmenin başlamasından önceki seviyeye kıyasla 2100 yılına kadar iki santigrat derecenin altında sınırlama hedefini tanımlamaktadır. Buna karşılık, iki derecelik küresel ısınmanın bile çevre için ciddi sonuçları olacağından, bu hedefin yetersiz olacağı eleştirisi de ileri sürülmektedir. Bkz. Roschmann, s. 1158. *Kanaatimizce* ilginç olan husus ise, iklim değişikliğinin sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan sermaye artışının küresel maliyetlerinden birisi olması ve tarihsel olarak iş hukukunun doğuşu ile paralellik göstermesidir.

<sup>10</sup> Kömür, petrol, doğalgaz vb. fosil yakıtların kullanılmasıyla ortaya çıkan gazlar, güneş ışınlarının yansarak uzaya dönmesine engel teşkil eder. Bu engel, sera ortamındaki gibi ısınmaya sebep olur. Fosil yakıtlardan çıkan gazlara sera gazı denmektedir. Bkz. Roschmann, s. 1157. Sera gazı emisyonlarının net bazda sıfıra indirilmesinin nedeni, belirli bir sıcaklık değeri için doğaya salınabilecek karbon bütçesinin sınırlı olmasıdır. Bu, iklim koruma önlemlerinin ertelendiği her yıl için gelecekte çok daha geniş kapsamlı müdahalelerin yapılması gerekeceği anlamına gelmektedir. Bkz. Wolfgang Kahl, “İklimin Korunması ve Temel Haklar (Klimaschutz und Grundrechte)”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (çev. Zeynep Nihal Aydınoglu), 25 (2), 2023, s. 1120.

<sup>11</sup> Sabine Schlacke/Susan Grotefels, “Rechtliche Herausforderungen der Klimaanpassung”, *ZUR*, 2023, s. 257.

<sup>12</sup> Kahl, s. 1105. Söz konusu toplu eylemler için bkz. <<https://fridaysforfuture.org>>, Erişim Tarihi 21 Ekim 2024. Gerçekten Almanya’da işçilerin her hafta cuma günleri birtakım gösterilere katılmak istedikleri durumlarda, esnek çalışma süresi seçeneklerinden yararlanarak işyerlerinden ayrıldıkları ya da yasal izin haklarını kullandıkları görülmüştür. Friday for Future (FFF) hareketinin çalışma yaşamına etkisi hakkında bkz. Wolfgang Däubler, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, Bund Verlag, 2023, s. 25.

<sup>13</sup> Ludger Giesberts/Wolfgang Haas, “Climate Change in Court”, *KlimaRZ*, 2023, s. 84. Genel olarak uluslararası hukukta iklim değişikliği belgeleri için bkz. Yardımcıoğlu, s. 473.

zirve yoluyla oluşmuştur. Bu çalışmada hepsinden detayları ile bahsetmek mümkün değildir; önemli görülenlerinden bahsetmek yeterli olacaktır.

İlk kez çevre ve iklim üzerinde farkındalığı artıran ve uluslararası çevre hukukunun doğumu olarak kabul edilen 1972 tarihli *BM Çevre Konferansı* olmuştur<sup>14</sup>. Bu konferansta varılan sonuçlarla birlikte, eğer sanayileşmedeki eğilim devam ederse, yüz yıl içerisinde iktisadi büyümenin sınırlarına ulaşacağı belirtilmiştir. Bu tarihten sonra 1992 yılında yine BM tarafından organize edilen *Çevre ve Kalkınma Konferansı*'nda ilk kez sürdürülebilir kalkınma kavramı ortaya atılmış, çizilen uluslararası çerçeve, 1997 yılında *Kyoto Protokolü* ile genişletilmiştir. Bu protokol, sera gazı salınımlarının kontrol edilebilmesi için devletlere yönelik hedef programlar içermesi ve hedefler için araçlar tayin etmesi açısından önemli bir uluslararası anlaşma haline gelmiştir. Sonrasında, 2009 yılında imzalanan *Kopenhag Sözleşmesi*, iklimin korunması için gerçekleştirilen toplu eylemlerin gelişiminde önemli nokta olsa da, hukuksal bağlayıcılıktan uzak taahhütlerin sadece beş sene bir değerlendirilmesi ile sınırlandırıldığı için, toplumsal beklentiyi yeterince karşılayamamıştır<sup>15</sup>.

İklim değişikliğine ilişkin uluslararası hukuktaki önemli gelişmelerden bir diğeri, 2015 yılında Paris'te gerçekleştirilen toplantıda yaşanmıştır. 195 ülke ve AB'nin katıldığı toplantıda, ilk kez iklim değişikliği konusunda hukuksal bağlayıcılığı olan *Paris Anlaşması* imzalanmıştır. Ülkemizin de tarafı olduğu Anlaşma'da, iklim değişikliğinin hukuka uygun şekilde yönetilmesi gerektiği kararlaştırılmıştır<sup>16</sup>. Küresel ısınmayı sanayi öncesi seviyeye kıyasla iki derecenin altında, hatta mümkün ise bir buçuk derece ile sınırlandırmayı amaçlayan Sözleşme'nin 2. maddesinin 1. fıkrasında bu hedefe değinilmiştir<sup>17</sup>. Paris Anlaşması sadece sözleşmeye taraf devletlerin değil, uluslararası ve sivil toplumdaki tüm aktörlerin, iklim değişikliğiyle mücadele etmekle yükümlü olduğunu da ortaya koymaktadır<sup>18</sup>. Buna göre çevrenin tahrip edilmesinin durdurmak devletin asli görevlerindedir. Ekolojik dengenin yeniden

<sup>14</sup> Yardımcıoğlu, s. 473.

<sup>15</sup> Uluslararası boyutu ile iklim değişikliği rejimi konusunda bkz. Roschmann, s. 1169-1170.

<sup>16</sup> Türkiye, yeni iklim rejiminde finans ve teknoloji desteklerine erişim talebinin karşılanması kaydıyla 2015 yılında Paris Anlaşmasını kabul etmiş, 22.04.2016'da anlaşmayı geliştirmekte olan ülke olduğunu belirterek, 06.10.2021 tarihinde 7335 sayılı Kanun ile onaylamıştır. Bkz. <<https://iklim.gov.tr/paris-anlasmasi-i-34>>, Erişim Tarihi 31 Ekim 2024.

<sup>17</sup> Köybaşı, s. 371; Kahl, s. 1105.

<sup>18</sup> Paris Anlaşması'na dayanarak Avrupa Komisyonu da 2021 yılında Avrupa Birliği'nin Yeşil Anlaşması ile iklim değişikliğine uyum için bir strateji benimsemiştir. Avrupa İklim Yasası (Tüzük (AB) 2021/1119), üye devletlere strateji geliştirme ve iklim uyum planlaması yapma konusunda somut yükümlülükler getirmektedir. Bu konuda bkz. Schlacke/Grotefels, s. 257.

kurulması, ekonomik politikaların kapsamına dahil edilmelidir. Şüphesiz ki çevre kirliliği ulusal sınırlarda durmadığından, esasında çevre politikası, uluslararası iş birliğinin bir görevi kabul edilmiştir<sup>19</sup>.

## 2. Ulusal Hukuklarda

İklimin korunmasına ilişkin uluslararası hukuktaki bu gelişmeler, ulusal hukukta bazı önemli yansımalara neden olmuştur. Bu etkiyi, Türk hukuku ve Alman hukuku açısından ayrı ayrı ele almak gerekir.

### a. Türk hukukunda

Türk hukukunda Anayasamız 56. maddesi şu kuralı getirmiştir. Düzenlemeye göre, “*Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir*”. Düzenlemenin ikinci fıkrasında ise, “*Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların görevidir*” ifadelerine yer verilerek, kişilere bu konuda sorumluluk yüklenmiştir. Kanun düzeyinde ise en başta, 1983 tarihli ve 2872 sayılı Çevre Kanunu gelmektedir. Kanun’un amacını düzenleyen birinci maddesine göre, “*Bütün canlıların ortak varlığı olan çevrenin, sürdürülebilir çevre ve sürdürülebilir kalkınma ilkeleri doğrultusunda korunmasını sağlamak*” gerekmektedir. Ulusal mevzuatta ayrıca, sera gazı emisyonlarının takibi ve azaltılmasına ilişkin yönetmelik ile tebliğler de bulunmaktadır. Bunlara karşılık, iklim değişikliğini doğrudan konu alan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak yasa koyucu tarafından bir İklim Kanunu hazırlanarak yürürlüğe girmesi planlanmaktadır<sup>20</sup>.

### b. Alman hukukunda

Diğer taraftan iklimin korunması, Alman hukukunda ele alınan hukuki meselelerden birisini oluşturmaktadır. Temel olarak iklimin korunması, 1994 anayasa reformu sonucunda Federal Alman Anayasası (Grundgesetz) 20(a) maddesinde yer almaktadır<sup>21</sup>. Düzenlemeye göre “*Devlet anayasal düzen çerçevesinde, yasama, yürütme ve yargı organları eliyle, hukuka ve adalete uygun olarak, yaşamın ve hayvanların doğal temellerini korur*”<sup>22</sup>. Anayasal

---

<sup>19</sup> BM çatısı altında, yukarıda kısaca ifade edildiği gibi, sayısız uluslararası belge ile çevrenin ve iklimin korunmasına yönelik düzenlemeler yapılmaya çalışılmış olsa da, uluslararası hukukun, iklim değişikliğini önlemek yahut etkilerini azaltmak konusunda yeterince başarılı olamadığı ifade edilmektedir. Bu konuda ileri sürülen eleştiriler için bkz. Köybaşı, s. 373.

<sup>20</sup> Yardımcıoğlu, s. 481.

<sup>21</sup> Kahl, s. 1106-1107.

<sup>22</sup> Yabancı ulusal hukuktan benzer bir diğer düzenleme, İtalya Anayasası’nın 9. maddesinde bulunmaktadır. Düzenlemeye göre devlet, çevreyi, biyoçeşitliliği ve ekosistemleri gelecek



düzenlemenin dışında, Paris Anlaşması'ndan doğan hedeflerin kabul edilmesi ile, *İklimin Korunması Yasası*'nın (Bundes-Klimaschutzgesetz) 1. maddesinin 3. cümlesi ile sıcaklık hedefleri devlet tarafından benimsenmiştir<sup>23</sup>.

Alman hukukunda, iklimin korunması ile ilgili yargı kararları bulunmaktadır. Federal Anayasa Mahkemesi'nin *iklim kararında*<sup>24</sup>, *Anayasa'nın 20(a) maddesini, yasa koyucunun ve diğer aktörlerin eylemleri için bağlayıcı hedef hükmüne yükseltmiştir*<sup>25</sup>. *Mahkeme'nin başka bir kararında ise rüzgâr enerjisi alanında faaliyet gösteren şirketlerin en az %20 oranında hisselerini faaliyet alanındaki belediyeye veya 5 km mesafede ikamet eden vatandaşlara devretmesini öngören eyalet anayasası hükmünü onaylamıştır. Ayrıca kararda, çevrenin korunması (ekolojik sosyal yönetim) bağlamında şirketlerin yönetimine dair ilkeler ortaya konulmuş ve şirketlerin, yalnızca hisse sahiplerinin iktisadi çıkarlarına göre yönetilmemesi gerektiği vurgulanmıştır*<sup>26</sup>.

Federal Anayasa Mahkemesi kararlarında dikkat çekici olan başka bir husus, gelecek nesillerin özgürlüğünü korumak adına, iklimin korunmasının uzun vadeli bir şekilde planlamasının zorunluluğudur. Mahkemeye göre küresel sıcaklık artışı önlenemez ise, önümüzdeki nesiller için çok az sera gazı salınım imkânı kalacaktır. Eğer önlemlere uyulmazsa, gelecek dönemde emisyon salınımlarının tamamının yasaklanması gerekecek, bu durum beraberinde

---

nesillerin de çıkarları doğrultusunda korur. Devlet, hayvanların korunması şeklini de belirler. Bkz. <[https://www.cortecostituzionale.it/documenti/download/pdf/The\\_Constitution\\_of\\_the\\_Italian\\_Republic.pdf](https://www.cortecostituzionale.it/documenti/download/pdf/The_Constitution_of_the_Italian_Republic.pdf)>. Erişim Tarihi 15 Ekim 2024. Ulusal düzeyde diğer devletlerin anayasalarındaki durum için bkz. Roschmann, s. 1185.

<sup>23</sup> Däubler, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, s. 69-70.

<sup>24</sup> İklim Kararı'nın temelini, Paris Anlaşması'nda kabul edilen iklim hedefleriyle ilgili Alman İklim Koruma Kanunu'ndaki düzenlemelerin yetersizliğine oluşturmuştur. Bkz. Constanze Janda, "Sozialstaat for Future", *ZRP*, 2021, s. 149. Mahkeme'nin iklim kararı için bkz. BverfG, 24.03.2021 – 1 BvR 2656/18, *NJW*, 2021, s. 1723.

<sup>25</sup> Schlacke/Grotefels, s. 257. İklim kararında Mahkeme, iklimin korunması için temel parametrenin, küresel ortalama sıcaklığın olduğu, iklim korunmanın insan kaynaklı sebeplerle artan yeryüzü ısısının eşliğinin korunmasını amaçladığını ancak küresel ısınmanın sınırlarına ulaşırsa iklim korumanın gerekliliği bizi sera gazı emisyonlarını nötr seviyeye sınırlamak zorunda bırakacağını ve Anayasa'nın 20(a) maddesinin, iklim nötrlüğünün (Klimaneutralität) sağlanmasını hedeflediğini belirtmiştir. Kararın öğretilerdeki değerlendirilmesi için bkz. Däubler, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, s. 69. Kararın, yeşil anayasalcılık mantığı çerçevesinde değerlendirilmesi için bkz. Köybaşı, s. 461.

<sup>26</sup> Bu karar için bkz. BverfG, 23.3.2022 – 1 BvR 1187/17, *NVwZ*, 2022, s. 861. *Ekolojik sosyal yönetim* kavramı ve çalışma yaşamına etkisi konusunda ise bkz. Patrick Mückl, "CSR, ESG und Arbeitsrecht – Ein Überblick", *ArbRAktuell*, 2022, s. 304-305; Burkard Göpfert, Susanna Stöckert, "„ESG“ (Environmental Social Governance) – ein Thema für die betriebliche Mitbestimmung?", *NZA*, 2022, s. 452.

temel haklara ciddi müdahaleleri getirecektir. Gelecek nesilleri bu müdahalelerden korumak için emisyonları üzerindeki sınırlamalara hemen uyulmalıdır. Öğretide mahkemenin bu yaklaşımı, “*özgürlüğün zamanlar arası korunması*” (intertemporalem Freiheitsschutz) kavramı ile açıklanmaktadır<sup>27</sup>. Böylelikle devlet, özgürlükleri, gelecek nesiller için de korumakla yükümlü kılınmaktadır<sup>28</sup>.

### C. Toplu İş Hukukunun Sosyo-Ekolojik Açından Analizi

Uluslararası toplumda ve ulusal mevzuat ile politikalarda yukarıdaki gelişmeler yaşandıktan sonra iş hukukunun temel ilkelerinin, iklim korunma ile uyumlu yorumlanması gerekip gerekmediği, öğretilerde tartışılmaya başlanmıştır<sup>29</sup>. Tartışmanın başlangıcına göre, iklimin korunması sadece insan-merkezli anayasal sistemler içerisinde ele alınmamalıdır<sup>30</sup>. Yasa koyucu, anayasalarda belirtilen yükümlülükleri gerçekleştirmek için gerekli koşulları oluşturmakla sorumludur<sup>31</sup>. İş hukukunun iklimin korunması noktasında önemli rol oynayabileceği vurgusu açıkça belirtilmese de, esasında bu düşünceye itiraz etmek zordur. Güncel eğilim, kamu hukuku ile özel hukukun birbirlerinden keskin çizgilerle ayrılmasının mümkün olmadığı fikrinden hareketle, özel hukuk araçlarını, iklim değişikliği ile mücadelede etkin hale getirme yönündedir<sup>32</sup>. Ne var ki iklimin korunması söz konusu olduğunda, kamu hukukuna kıyasla, özel hukukta ve iş hukukunda açık düzenlemelerle karşılaşmamaktadır.

İlk olarak iklimin korunması ile toplu iş hukuku arasındaki ilişki *sendikalar* düzeyinde başlamaktadır<sup>33</sup>. Tarihsel süreç içerisinde sendikalar, işçilerin

---

<sup>27</sup> Gerçekten de öğretilerde gelecek kuşak kavramının altı çizilerek, söz konusu yaklaşım ile, demokratik toplumlarda sürdürülebilirlikle ilgili temel sorun olarak görülen, kısa süreli (sadece seçimden seçime gündeme gelen) karar alım süreçlerine karşı önemli bir rol üstlenebileceği belirtilmiştir. Bkz. Köybaşı, s. 321.

<sup>28</sup> İklim değişikliğine yaptığı vurgunun dışında gelecek kuşakların özgürlüğü sorunu, nesillerin çıkarlarının dikkate alınması çerçevesinde sosyal sigorta alanında da ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede Federal Mahkeme'nin İklim Kararı'nın ana hatlarının sosyal sigortalar hukukuna aktarılması hakkında bkz. Janda, s. 149.

<sup>29</sup> Bu bakımdan iklim değişikliğinin ortaya çıkardığı sosyal riskler ve bu risklerin sosyal güvenlik sistemi açısından değerlendirilmesi için bkz. Gülver, s. 12.

<sup>30</sup> Günümüz anayasal sistemler bağlamında, insan-merkezli anayasal sistemlerin eleştirisi için bkz. Köybaşı, s. 82.

<sup>31</sup> Däubler, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, s. 73.

<sup>32</sup> Başak Baysal, “Kamu Hukuku-Özel Hukuk Ayrımı Perspektifinden İklim Krizi”, *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 2024, s. 262.

<sup>33</sup> Sendikalar ile işletmelerin ve diğer sivil toplum kuruluşlarının, iklimin ve biyoçeşitliliğin korunmasında vazgeçilmez rol oynayacakları giderek daha fazla vurgulanmaktadır. Bkz. Yardımcıoğlu, s. 470-471. Çevre ve iklimin korunması, siyasi iktidarın kararları ile şekillendi-

temel çıkarlarını korumakla meşgul olmuşlardır. Bugün, sendikal boyutta sorulabilecek soru şu olmalıdır: *İklim krizine karşı işçilerin geçim kaynaklarının korunması konusunda, sendikalar neden bu görevi de üstlenmesinler?* Öğretilde, böyle bir eğilimin, sendikaların üye kazanımları noktasında cazibelerini artıracığı ifade edilmiştir<sup>34</sup>. İklim krizi karşısında çözüm önerisi olarak, işverenleri emisyon salınımlarını azaltma ve hem toplumsal yaşamı hem de dolaylı olarak işçilerin çalışma koşullarını korumak için önlemler almaya zorlama yetkisine sahip bir kurum olarak sendikaların etkin şekilde devreye girmesi, *kanaatimizce* ileri sürülebilir<sup>35</sup>. Hatta işveren sendikaları, üyelerine getirecekleri birtakım yükümlülükler (sosyal sorumluluklar) ile iklimin korunmasına olumlu etki yapabilirler. Örneğin, kendilerinin iklim-merkezli projelerine maddi destek verilmesi bakımından üye işverenlere bazı sorumluluklar getirilebilir. Kaldı ki Anayasa başta olmak üzere soyut normlar, normatif düzeyde etkiye sahip olsalar dahi, bunları gerçeğe dönüştürmek için sosyal bir güce de ihtiyaç duyarlar. Sendikaların hareket alanı, iklimin korunması için bu motivasyon ile ön plana çıkmaktadır. Sonuçta sendikaları, herkesi etkileyecek bir iklim felaketini önlemek için toplu iş sözleşmesi yapmaları ve kolektif eylem biçimlerini kullanmaları için teşvik eder niteliktedir<sup>36</sup>.

Ekolojik analiz gereğince toplu iş hukuku, iklim adaletini sağlamaya yönelik olmalıdır. İklim değişikliğinden en fazla zarar görecekt kişilerin, ona en

ğinden, meselenin mutlaka politik yönü vardır. Bu bağlamda sendikaların politik faaliyetleri hakkında geniş bilgi için bkz. Hasan Alparslan Ayan, *İşçinin Politik Görüş ve Faaliyetlerinin İş İlişisine Etkisi*, Adalet Yayınevi, 2024, s. 245.

<sup>34</sup> Däubler, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, s. 36-37; Susanna Stöckert, “Gewerkschaftsaktivismus – Vom Zusammenschluss mit Fridays for Future bis zum Arbeitskampf im virtuellen Raum”, *ArbRAktuell*, 2023, s. 434.

<sup>35</sup> Aynı yönde bir görüş için bkz. Yardımcıoğlu, s. 471. DİSK’in sendikalar, iklim krizi ve adil geçiş hakkındaki açıklaması için bkz. <<https://disk.org.tr/2024/02/adilgecis/>>, Erişim Tarihi 25.20.2024. Ayrıca STİSK m. 28/VII-a düzenlemesine göre sendikalar “Yurt içi ve yurt dışındaki doğal afet bölgelerine doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla konut, eğitim ve sağlık tesisleri kurulması amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına aynı ve nakdi yardımda bulunabilir”. Bu düzenleme de iklim değişikliğine bağlı olarak ortaya çıkan (sel, fırtına vb.) afetlerin sonuçlarının hafifletilmesi için sendikalara yetki tanımaktadır. Bu konuda bkz. Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, Onikilevha Yayıncılık, 2020, s. 271-272. Ayrıca bkz. Ömer Ekmekeçi/Esra Yiğit, *Toplu İş Hukuku*, 6. Bası, Onikilevha Yayıncılık, 2024, 304-305.

<sup>36</sup> Bu görüş doğrultusunda sendikaların ve çalışanların motivasyon sahibi olabilmeleri için şu önerilerde bulunulabilir: (1) İşçiler iklim krizini, çalışma koşullarını (yakın gelecekte) etkileyecek bir problem olarak kabul etmelidirler. (2) İşçiler, böyle bir mücadele için toplu eylem hakkına başvurmaktan çekinmemelidir. (3) Sendikalar, işgücünün iklimin korunmasına yönelik taleplerini temsil etmelidir. (4) Sendikaların güvenilirliğinin bir parçası da, toplumun öncelikleriyle bütün olarak ilgilenmesidir. Çevrenin ve iklimin korunması sendikal programlarda yer almalıdır. Bkz. Däubler, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, s. 68.

az neden olan bireylerin olmasında son derece adaletsiz bir durum vardır. İşte bu noktada *iklim adaleti* ön plana çıkmaktadır<sup>37</sup>. İklimde en çok zarar verenler büyük işletmeler (işverenler) olduğundan ve şüphesiz ki bu durumdan etkilenenler içerisinde işçiler de bulunduğundan, toplu iş hukukunun işverenler ile işçiler arasındaki güç eşitsizliğini giderme fonksiyonu, aynı zamanda iklim adaletinin sağlanmasına da hizmet edebilecektir.

Toplu iş hukuku bağlamında iklimin korunması ele alındığında, Alman hukukundaki pratik dikkat çekicidir. Nitekim Almanya’da FFF hareketinin temsilcileri ile ülkenin önemli sendikalarından olan *IG Metall* ve *Ver.di* arasında iş birliğinin yapıldığı görülmektedir<sup>38</sup>. München şehrinde Bosch’a ait işyerinde çalışanlar, çalışma koşullarının korunması mücadelesinde, iklimi koruyucu örgütlerden destek almış ve bu ortaklığa *İklimin Korunması ve Sınıf Mücadelesi* adını vermişlerdir<sup>39</sup>. Benzer şekilde, Halle (Saale) şehrinde yerel iklim koruma topluluğu, ulaştırma sektöründe faaliyet gösteren Hallesche Verkehrs AG’nin işyeri temsilcilerini ve çalışanlarını, daha iyi çalışma koşulları için verdikleri mücadelede desteklemiş ve söz konusu destekleri gösteri grevlerine kadar uzanmıştır<sup>40</sup>. Öğretide, iklim krizinin herkesi etkiliyor olduğundan hareketle, resmi iklim politikaları konusunda mutabakat sağlanamasa dahi sendikalarla iklim koruma toplulukları arasında iş birliğinin bulunmasının isabetli olacağı vurgulanmıştır<sup>41</sup>.

Görüleceği üzere çevrenin ve iklimin korunması açıkça sosyal yaşam ile bağlantılıdır<sup>42</sup>. Çevrenin korunmasına ilişkin İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi kararlarının başlangıç noktası da, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi m. 8/I hükmü kapsamında *özel yaşamın korunması* ve m. 2 hükmü bağlamında

---

<sup>37</sup> İklim adaleti kavramı ve bu kavramın işçiler açısından önemi hakkında bkz. Köybaşı, s. 316-317.

<sup>38</sup> Bu iş birliği kurulurken temel konular, iklimin korunması ve taşımacılık sektöründe çevresel dönüşümünün iyi çalışma koşullarını içermesi ve güvenceli/sürdürülebilir iş olanaklarına sahip adil bir toplumun oluşturulmasıdır. Bunun için de işçilerin FFF kapsamında gösterilere katılması çağırısı yapılmıştır. Bkz. <<https://www.verdi.de/themen/politik-wirtschaft/++co++924118e6-9d39-11eb-84f5-001a4a16012a>>, Erişim Tarihi 16 Ekim 2024. Bkz. Grimm Detlef, “Streik für das Weltklima”, *KlimaRZ*, 2023, s. 127.

<sup>39</sup> <<https://jacobin.de/artikel/ein-hauch-von-klassenkampf-bosch-werke-muenchen-ig-metall-autoindustrie-klimakrise>>, Erişim Tarihi 16 Ekim 2024.

<sup>40</sup> <<https://sozoek.net/2023/08/16/unternehmensportrait-hallesche-verkehrs-ag/>>, Erişim Tarihi 16 Ekim 2024.

<sup>41</sup> Däubler, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, s. 34.

<sup>42</sup> Gülver, s. 8; Yardımcıoğlu, s. 484.

*yaşam hakkı* olmuştur<sup>43</sup>. Çünkü çevre, bireyin yaşamı konusunda temel işleve sahiptir. Çevrenin bozulması ile bireyin kişiliğini geliştirebilmesi mümkün olmaz. Çevre kirliliği ve iklimin değişmesi, özel yaşamı ve giderek başkalarıyla ilişkileri zorlaştırabilir, iyi çalışma koşullarının sürdürülebilirliğini imkânsız hale getirebilir<sup>44</sup>.

İklimin korunması bağlamında toplu iş hukuku ele alınmak isteniyorsa, şüphesiz konuya farklı bir bakış açısı ile bakmak gerekmektedir. Bu bakış açısını, *ekolojik analiz* çerçevesinde geliştirmek mümkündür. Yukarıda vurgulamış olduğumuz Federal Anayasa Mahkemesi'nin iklim koruma kararı, arzu edilen analizin temellendirilmesinde yol göstericidir. Nitekim bu karar, özel hukukun (özellikle de medeni hukukun) ekolojik gereklilikleri hangi ölçüde yerine getirdiğinin gözden geçirilmesine yol açmıştır<sup>45</sup>. Acaba benzer bir yaklaşım, toplu iş hukuku açısından da uygulanabilir mi? Her ne kadar öğretide özel hukukun farklı alanlarına getirilen ekolojik yaklaşımın, doğrudan iş hukukuna aktarılamayacağı belirtilmiş olsa da, *kanaatimizce* iklimin korunması, aşağıda detaylarıyla bahsedeceğimiz şekliyle ve iş hukukunun temel ilkeleri ile uyumlu olduğu sürece, toplu iş hukukundan kaynaklanan hakları ve yükümlülükleri etkileyebilir niteliktedir. Sonuçta bu bakış açısını toplu iş sözleşmelerinin içeriğinin oluşturulması, iklimin korunmasına yönelik olarak toplu eylem aracı olarak gösteri grevlerinin durumu ve işyerinde işçilere ortak karar alma haklarının tanınması başlıkları altında ele almak gerekir.

## II. İKLİMİN KORUNMASINDA TOPLU İŞ HUKUKU ARAÇLARINDAN FAYDALANILMASI

### A. Düzenleme Aracı Olarak Toplu İş Sözleşmeleri

İklim değişikliği ile mücadelede toplu iş sözleşmeleri, faydalanılması

<sup>43</sup> Merve Alçık Engürülü, "AİHM'in Çevre İçtihadının İklim Değişikliği Davalarına Uygulanabilirliği", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 72 (3), 2023, s. 1021.

<sup>44</sup> Walter Frenz, "Klimaschutz und EU-Grundrechte", *EuR*, 2022, s. 12.

<sup>45</sup> Ekolojik analize göre, örneğin satım sözleşmesine konu edilebilecek mallar en uzun hizmet ömrüne göre üretilmelidir. Planlı eskitme olgusu, malların hizmet ömrünün kasıtlı biçimde kısaltılması olarak nitelendirilmelidir. Planlı eskitmenin, ekolojik bakış açısı ile ele alınması hakkında bkz. Köybaşı, s. 295. Yine bu görüşe göre, mallar tamir edilebilir şekilde üretilmeli ve ayıp durumunda malın yenisi ile değiştirilmesi yerine ayıbın giderilmesi yahut satım fiyatında indirim talep edilebilmelidir. Böylelikle tüketiciler, temel ihtiyaçlarını azaltmak zorunda kalmadan, toplamda daha az malın üretilmesi sağlanır ve kısıtlı doğal kaynaklar korunmuş olacağından, çevrenin korunmasına da fayda sağlanır. Medeni hukuku boyutu ile iklimin korunmasında detaylı bilgi için bkz. Marc-Philippe Weller/Theresa Höbl/Camilla Seemann, "Klimaneutralität im Privatrecht", *ZEuP*, 2024, s. 579.

gereken başlıca toplu iş hukuku aracıdır<sup>46</sup>. Toplu iş sözleşmesi, 6356 sayılı Kanun'un 2. maddesinde, “İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme” şeklinde tanımlanmıştır. Anayasa'nın 53. maddesine göre “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler”. Anayasa, toplu iş sözleşmelerinin hangi amaçla yapılabileceğini belirtmiştir<sup>47</sup>. Bu noktada tartışılması gereken birinci husus, toplu iş sözleşmelerinin, iklimin korunmasına yönelik bir düzenleme aracı olarak kullanılıp kullanılmayacağıdır.

İklimin korunmasında toplu iş sözleşmelerinin bir düzenleme aracı olarak kabul edilebilmesi, esasında *toplular iş sözleşmesi özerkliğinin sınırlarının tespiti* meselesidir. Toplu iş sözleşmesi özerkliği, sözleşmeye yabancı üçüncü kişiler üzerinde doğrudan doğruya bağlayıcı etkiye sahip hukuk kuralları koyabilme serbestisini belirtir<sup>48</sup>. Diğer bir deyişle, toplu iş sözleşmesinin taraflarını işçi ve işveren sendikası yahut sendika üyesi olmayan işveren oluşturmakla birlikte, sözleşme üçüncü şahıs konumundaki işçinin işverenle olan ilişkisini etkilemektedir<sup>49</sup>. Tarafların buna dayanarak getirmiş olduğu kurallar, toplu iş sözleşmesi olarak somutlaşmaktadır. Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırları ile kastedilen, tarafların kural koyma serbestisinin sınırlarıdır<sup>50</sup>.

Kuşkusuz her hak gibi özerklikten kaynaklanan normatif kural koyma hakkı da sınırsız değildir<sup>51</sup>. Her şeyden önce bu hak, Anayasa'ya uygun ol-

---

<sup>46</sup> Yardımcıoğlu, s. 491.

<sup>47</sup> Toplu iş sözleşmesi kavramı için bkz. Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 5. Bası, Seçkin Yayıncılık, 2024, s. 345; Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, s. 314; Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 11. Bası, Turhan Kitabevi, 2024, s. 257; Aziz Can Tuncay/Burcu Savaş Kutsal/Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku*, 8. Bası, Beta Yayınevi, 2023, s. 203. Türk hukuku açısından, toplu iş sözleşmesinin tanımı ve içeriği hususunda bkz. Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 36. Bası, Beta Yayınevi, 2023, s. 981; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II - Toplu İş İlişkileri*, 3. Bası, Beta Yayınevi, 2016, s. 371; Aydın Başbuğ/Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku*, 5. Bası, Beta Yayınevi, 2018, 308.

<sup>48</sup> Şahlanan, s. 307. Toplu iş sözleşmesi özerkliği hakkında detaylı bilgi için bkz. Baki Oğuz Mülâyim, “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği”, *Terazi Hukuk Dergisi*, 13 (146), 2018, s. 28; Kadir Arıcı, *Türk İş Hukuku II - Toplu İş İlişkileri Hukuku*, Gazi Kitabevi, 2022, 218 vd.

<sup>49</sup> Turhan Esener/Ender Demir, *Toplu İş Hukuku - Toplu İş Sözleşmesi*, Vedat Kitapçılık, 2019, s. 16.

<sup>50</sup> Mülâyim, s. 29. Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin dayanakları için bkz. Narmanlıoğlu, s. 25.

<sup>51</sup> Tarafların toplu iş sözleşmesi ile düzenleme yetkisinin sınırları konusunda bkz. Akyiğit, s. 346; Şahlanan, s. 309; Sur, s. 267.

malıdır<sup>52</sup>. Anayasa'nın 53. maddesi taraflara toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini, işçi ve işverenlerin karşılıklı ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma koşullarını düzenleme amacına yönelik olarak vermiştir. Ancak *ekonomik ve sosyal durumlar ile çalışma koşulları*, işçilere ve iş ilişkisine etkisi olan bütün faktörleri içermelidir. Sözleşmenin tarafları, işin yapılması için icap eden teknik koşullar dahil olmak üzere, iş organizasyonu ile ilgili tüm konuları düzenleyebilirler. Bu koşullar altında sözleşmenin tarafları, işyeri ve işverenle sınırlı olmak ve *doğrudan devlet tarafından yerine getirilmesi mümkün konulardan olmamak kaydıyla*, iklim dostu hükümleri düzenlemekte serbesttirler<sup>53</sup>.

Ayrıca bu noktada toplu iş sözleşmeleri ile kanunlar arasındaki ilişkiye dair bir soru da ortaya çıkmaktadır. Mevcut bağlamda bu soru, iklimin korunmasına yönelik belirli düzenlemelerin (örneğin, emisyon sınırlarının) kanunlar tarafından belirlendiği ve toplu iş sözleşmeleri ile bunlardan ayrılan bir düzenleme yapmak istendiği durumlarda gündeme gelmektedir. STİSK m. 33/V'e göre "*Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez*". Anayasa'nın ve diğer kanunların emredici hükümleri, tarafların toplu iş sözleşmesi özerkliği kapsamında kural koyma serbestisinin sınırını oluşturacaktır<sup>54</sup>.

## 1. İklim Dostu Düzenlemeler

Toplu iş sözleşmelerine iklimin korunmasına yönelik koyulan hükümler, *iklim dostu düzenlemeler* olarak tanımlanabilir. İklim dostu düzenlemelerin odak noktası, doğayı kendi başına bir değer olarak kabul etmesi ve korumaya çalışmasıdır. Ancak bu tür düzenlemelerin toplu iş sözleşmelerinde bulunmasından hareketle, mutlaka işçinin çalışma koşulları ile bağlantısının bulunması gerekmektedir<sup>55</sup>. Bu düzenlemelerin aynı zamanda işletmelerin ekonomik faaliyetlerini sınırlama kapasitesine sahip oluşu, bir kısım itirazları da gündeme taşıyabilecektir.

Toplu iş sözleşmesinin içeriği, 6356 sayılı Kanun'un 33. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Düzenlemenin birinci fıkrasına göre "*Toplu iş sözleş-*

<sup>52</sup> Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 975.

<sup>53</sup> Yardımcıoğlu, s. 493.

<sup>54</sup> Mülayim, s. 33; Şahlanan, s. 309.

<sup>55</sup> Narmanlıoğlu, s. 378. İklim dostu düzenlemeler çevreyi ve iklimi koruyan kanunların emredici hükümlerine atıf yolu ile de yapılabilir. Bu durumda "*nötr hükümler*" ortaya çıkar. Bu düzenlemeler hakkında bkz. Şahlanan, s. 320. Nötr hükümler sayesinde işveren hem kamu hukukundan kaynaklanan yükümlülüklerle hem de özel hukuktan doğan yükümlülüklerle sahip olacaktır. Bkz. Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 211.

*leşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir*". Düzenlemenin ikinci fıkrasına göre "*Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları düzenleyen hükümleri de içerebilir*". Bu düzenlemeler ışığında, iklimin korunmasında toplu iş sözleşmelerinin düzenleme aracı olarak kullanılmasını, sözleşmenin normatif ve borç doğurucu kısımları açısından ayrı ayrı ele almak gerekir.

### **a. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Kısmı Açısından**

Kanunda açıkça toplu iş sözleşmesinin, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri kapsayacağı belirtilmiştir (STİSK m. 33/I). Belirtilen konular toplu iş sözleşmesinin normatif kısmına ilişkindir ve bu kısımda iklim dostu düzenlemelerin yer alması mümkündür.

Öncelikle *iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlerden* iş sözleşmesinin yapılmasını emreden hükümler, iklim dostu düzenlemeleri konu alabilir. Toplu iş sözleşmelerine, bazı işçilerle sözleşme yapma zorunluluğuna ilişkin hükümler konulabilir<sup>56</sup>. Konulan hükümlerin niteliği, işverenin sözleşme yapma özgürlüğünün sınırlandırılması anlamına gelir<sup>57</sup>. Söz gelimi, toplu iş sözleşmesi ile işveren, belirli sayıda *çevre ve iklim koruma personeli* istihdam etmekle yükümlü kılınabilir. Öğretide ifade edilen, toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan iş sözleşmesi yapma zorunluluğuna ilişkin hükümlere aykırılık halinde ilgili kişi ile işveren arasında iş sözleşmesinin kurulmuş sayılması gerektiği görüşünden hareketle, bu kişi ile bir iş sözleşmesinin kurulmuş olduğunu kabul etmek mümkündür<sup>58</sup>.

Toplu iş sözleşmesinde, *iş sözleşmenin içeriğine ilişkin hükümler* bulunabilir. Toplu iş sözleşmelerinde bulunan ve iş sözleşmelerinde de yer alabilecek hükümler, iş sözleşmesiyle doğrudan ilgili hükümler olarak nitelendirilir<sup>59</sup>. İş sözleşmesiyle doğrudan ilgili hükümler içerisinde, iklim dostu hükümler ile karşılaşmak mümkündür. Uygulamada, toplu iş sözleşmelerinde rastlanan iş

---

<sup>56</sup> Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 983; Narmanlıoğlu, s. 376; Şahlanan, s. 317-18; Esener/Demir, s. 36; Sur, s. 258.

<sup>57</sup> İş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri için bkz. Akyiğit, s. 350; Şahlanan, s. 318.

<sup>58</sup> Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesi yapılmasını emreden hükümler ve vurgulanan öğreti görüşü için bkz. Talat Canbolat, *Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, Beta Yayınevi, 2012, s. 35. Bu görüşe katılmakla birlikte, somut olayın koşullarına ve dürüstlük kuralına göre değerlendirme yapılması gerektiği konusunda bkz. Akyiğit, s. 351.

<sup>59</sup> Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 984; Şahlanan, s. 319; Esener/Demir, s. 37; Sur, s. 259.



sözleşmesiyle doğrudan ilgili hükümlerin başında, ücret ile prim ve ikramiye gibi ücret ekleri gelir<sup>60</sup>. Toplu iş sözleşmeleri ile ücret politikası, iklim koruyucu hususlar göz önüne alınarak detaylandırılabilir<sup>61</sup>. Örneğin iklim dostu ücret düzenlemeleri, işletmenin sürdürülebilir uzun vadeli gelişimini etkileyecek pozisyonda bulunan, toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılmamış üst düzey yöneticiler için yapılabilir<sup>62</sup>. İkinci olarak, üst düzey karar alma yetkilerine sahip olmayan çalışanlara, iklimin korunmasına katkı vermeleri halinde ücret desteğinde bulunulması yahut üretim sürecinde bulunan işçinin, daha az doğal kaynak kullanması yahut emisyonları azaltacak öneride bulunması durumunda ödüllendirilmesi (yeni fikirlerin teşvik edilmesi) kararlaştırılabilir. Ancak bu hükümler oluşturulurken, eşitlik ilkesinin gözetilmesi gerekir<sup>63</sup>. İklimin korunmasına aynı düzeyde katkı sağlayan işçiler arasında, işverence haklılaştırılmayan farklı ücret politikasının uygulanması, bu hükümlerin geçersizliğine yol açar<sup>64</sup>.

İş sözleşmeleri ile tarafların hak ve yükümlülükleri düzenleniyor olsa da, işçinin çalışıyor olduğu işyeri bütünlüğünün bir üyesi olduğundan, toplu iş sözleşmelerinde, *işyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümler* de bulunabilir<sup>65</sup>. İşyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümler içerisinde ise iklim dostu düzenlemeler ile karşılaşmak mümkündür. Özellikle bu tür düzenlemeler, gıda güvensizliğini önlemek için beslenme alanında yemekhane ve kantin; çevre alanında ise su arıtma ve geri dönüşüm gibi konularda söz konusu olur. Bu

<sup>60</sup> Narmanlıoğlu, s. 376.

<sup>61</sup> Yardımcıoğlu, s. 493. İklim dostu düzenlemelere konu edilebilecek hususların başında ücretle ilişkin olanları gelir. Sürdürülebilir politikalar çerçevesinde, işçilere mali destek sağlanarak, iklimin korunması hedefleri gerçekleştirilebilir. Bkz. Dzida/Reinbach, s. 182.

<sup>62</sup> Toplu iş sözleşmesinden yararlanma bakımından üst düzey yöneticiler konusunda bkz. Canan Ünal Adınır, *İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler*, 2. Bası, Onikilevha Yayıncılık, 2023, s. 46-47. Taraflarca toplu iş sözleşmesi kapsamı dışına çıkarma konusunda bkz. Akyiğit, s. 519. Üst düzey yöneticinin işveren vekili olması halinde ise STİSK m. 39/VII gereğince iklim dostu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. İşveren vekillerinin durumu için bkz. Nizamettin Aktay/Olgu Özdemir Ertürk, *Toplu İş Hukuku*, 4. Bası, Lykeion, 2024, s. 254.

<sup>63</sup> Toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan ücrete ilişkin düzenlemelerin uygulanmasında, eşitlik ilkesinin önemi ve sonuçları konusunda bkz. Canbolat, s. 40.

<sup>64</sup> Belirtmek gerekir ki bu yaklaşım, sadece iklim dostu düzenlemeler bakımından değil, parasal değerlere ilişkin tüm toplu iş sözleşmesi hükümleri bakımından da söz konusudur. Toplu iş sözleşmelerindeki iklim dostu parasal hükümlerden, 6356 sayılı Kanun'un m. 25/2 ve 39/1 hükümlerinin birlikte değerlendirilmesi sonucunda, işyerinde çalışan tüm işçilerin değil, sadece toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye işçilerin yararlanabileceği sonucu ortaya çıkmaktadır. Ancak kapsam dışında kalan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek bu hükümlerden faydalanması mümkündür. Bkz. Yardımcıoğlu, s. 493.

<sup>65</sup> Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 986; Akyiğit, s. 356; Şahlanan, s. 322.

konuda işyeri kantininde tek kullanımlık yemek tabaklarının kaldırılması ve iklim dostu (çevreye zarar vermeyen) temizlik ürünlerinin kullanılması düşü-  
nülebilir. Ayrıca işçilerin çevre ve iklimi koruyucu ifadeler içeren sembollerin işyerinde kullanımı (kıyafet kodu) düzenlenebilir. *İşyeri organizasyonuna ilişkin düzenlemeler* ise evvela seyahat yöntemlerini konu alabilir. İşveren, yönetim hakkı uyarınca iş seyahatleri için kullanılacak ulaşım araçlarını belirleyebilir. Düşük maliyetli ve yenilenebilir enerji ile çalışan toplu taşımanın tercih edilmesine ilişkin hükümler, iklim dostu düzenlemelere örnektir. İşçilerin şahsî otomobilleri yerine toplu taşımayı kullanmalarını teşvik etmek maksadıyla işverenin indirimli seyahat bileti sağlayacağı kararlaştırılabilir<sup>66</sup>. İklim dostu hedeflerin teşvik edilmesini konu alan bir kararında Federal İş Mahkemesi, çevrenin korunmasına katkıda bulunmak amacıyla çalışanları toplu taşımaya geçmeye motive etme amacının meşru bir hedef olduğuna hükmetmiştir<sup>67</sup>. Bunlara ek olarak, iş amaçlı veya özel kullanım için iş bisikletlerinin sağlanması yer almaktadır<sup>68</sup>. İşletmenin *karbon ayak izi*, iklim dostu ulaşım araçları seçilerek iyileştirilebilir<sup>69</sup>. İşverenler, çalışanlarını kısa mesafeli iş yolculuklarında, uçak yerine daha çevreci, örneğin trenle seyahat etmek gibi iklim dostu ulaşım araçlarını kullanmaya teşvik edebilir ya da teşvik edeceği düzenlemeler toplu iş sözleşmeleri ile getirilebilir<sup>70</sup>.

### **b. Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Kısmı Açısından**

Normatif hükümlerden farklı olarak, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleri, taraflar dışındaki üçüncü şahısları etkilemez<sup>71</sup>. Borç ilişkisi doğuran hükümlerin muhatabı, sözleşmenin tarafı olan işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikasıdır<sup>72</sup>. Bu tür hükümler işçiyi borç altına sokmaz ve doğrudan bir yükümlülük getirmez. Taraflar, sözleşme özgürlüğü kapsamında diledikleri gibi hak ve borçları düzenleyebilirler<sup>73</sup>. Bu hak ve borçlar iklimin korunmasına yönelik hükümleri içerebilir. Ayrıca kararlaştırılan hükümlere

---

<sup>66</sup> Dzida/Reinbach, s. 182.

<sup>67</sup> BAG, 11.8.1998 - 9 AZR 39/97, NZA 1999, s. 474-475.

<sup>68</sup> Bisiklet tedarikçisi olan işverenin, temel iş ekipmanı olarak çalışanlarına bisiklet sağlanması talebine ilişkin olarak verilmiş Federal İş Mahkemesi kararı için bkz. BAG, 5 AZR 334/21, NZA 2022, s. 401.

<sup>69</sup> Yardımcıoğlu, s. 483.

<sup>70</sup> Dzida/Reinbach, s. 182.

<sup>71</sup> Şahlanan, s. 330; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 217.

<sup>72</sup> Narmanlıoğlu, s. 377.

<sup>73</sup> Tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümler konusunda bkz. Çelik/Canıklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 986; Akyiğit, s. 362; Esener/Demir, s. 38; Sur, s. 266.

uygun davranmamanın yaptırımlarını kararlaştırabilirler. Bu bakımdan sendika yöneticilerinin işyerinde çevrenin ve iklimin korunmasına yönelik tedbirler için toplantı yapmalarına, sendika üyelerinin işyerinde oluşturulacak özel amaçlı *iklimi koruma kurullarında* görev almalarına, toplu iş sözleşmelerinin borç doğurucu kısmında yer verilebilir.

İklimin korunmasına yönelik özel amaçlı kurulların oluşturulmasının yanında, toplu iş sözleşmesinde düzenlenebilecek iki önemli konu daha bulunmaktadır. Bunlar, iklime zarar verici faaliyetleri önlemek adına bir işyeri ihbar sisteminin kurulması ve iklim dostu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulamaya konmasıdır.

Öncelikle *işyeri ihbar sistemi* ile işyerinde iklime zarar veren davranışları (kamunun hukuki çıkarlarına yönelik tehdidi) fark eden işçinin ihbar (ifşa/bilgi uçurma) hakkından yararlanabileceği, toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla düzenlenebilir<sup>74</sup>. Esasında işletmeler, ekonomik faaliyetleri sonucunda doğaya ve çevreye verilen zararlar ilgili kamuyu dürüstçe aydınlatmalıdır<sup>75</sup>. Bu konuda düzenleme yapmak isteyen taraflar, ihbarcı işçinin korunması, ihbarın usulü, işçilerin kamuoyu ile temas noktalarını ve iklim ihlallerini bildiren çalışanların ayrımcılığa karşı korunması hususlarını ele alması isabetli olacaktır<sup>76</sup>.

Diğer taraftan toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılacak borçların, *iş sağlığı ve güvenliği* hükümlerine ilişkin olması mümkündür<sup>77</sup>. İlke olarak, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak, işverenin hem kanundan hem sözleşmelerden kaynaklanan asli borcudur. Tarafların, kanunların getirmiş olduğu yükümlülüklerin ötesinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini sözleşmeye koymasında bir sakınca yoktur<sup>78</sup>. Ayrıca iklim değişikliği sağlık hakkını temelden etkilemektedir<sup>79</sup>. Sağlıklı bir ekosistem, hastalıklara ve iş kazalarına karşı tampon

<sup>74</sup> Dzida/Reinbach, s. 184.

<sup>75</sup> Doğanın ve iklimin korunması bağlamında, işletme faaliyetlerinin sınırlandırılması hakkında bkz. Köybaşı, s. 286.

<sup>76</sup> Gerçekten öğretilde de, çevreyi kirleten işverenin, sadakat borcu ile korunmaya değer haklı menfaati bulunmadığı görüşünden hareketle, işçinin işyerindeki hukuka aykırılıkları, menfaat değerlendirilmesi yapmasına gerek kalmaksızın ifşa edebileceği belirtilmiştir. Bkz. Mustafa Alp, *Çalışanların İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi (Whistleblowing)*, Beta Yayınevi, 2013, s. 158-159. *Kanaatimizce* de, çevreye ve iklime yönelik olumsuz eylemlerde işverenin daha üstün yararının bulunduğu söz edilemez. Ancak yine de toplu iş sözleşmeleri ile iklimin korunmasına yönelik ifşa hakkı ve işçilere etkili güvenceler getirilmesi, bu hakkın etkinliği için uygun olur.

<sup>77</sup> Halük Hâdi Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 7. Bası, Seçkin Yayıncılık, 2024, s. 32.

<sup>78</sup> Sümer, s. 32.

<sup>79</sup> Roschmann, s. 1167; Neubach, s. 199.

görevi görmektedir. Dünya Sağlık Örgütü, iklim değişikliğini, insanlığın karşı karşıya kaldığı sağlık sorunlarından biri olarak tanımlamıştır<sup>80</sup>. İklim değişikliğinin günümüzde gerçekleşebilen sıcak hava dalgaları, fırtınalar ve seller gibi aşırı hava olaylarının iş kazalarına neden olabileceğine, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) tarafından dikkat çekilmiştir<sup>81</sup>. Dolayısıyla iklimin korunması, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile de yakın ilişki içerisindedir<sup>82</sup>. İklimin ve çevrenin korunmasına yönelik tedbirler, çalışanların sağlığını korumaktadır. Bu sebeple öğretilerde, iklim ve çevrenin korunması ile iş sağlığı ve güvenliği, birbiriyle kesişen iki çembere benzetilmektedir<sup>83</sup>.

Alman hukukunda iş sağlığı ve güvenliği kavramına ilişkin olma üzere, Anayasa'nın 2. maddesinin 2. fıkrasının 1. cümlesi ve ArbSchG'nin (Arbeitsschutzgesetz/İş Güvenliği Kanunu) 2. maddesinin 1. fıkrası gereğince, işçinin yaşam ve fiziksel bütünlüğünün korunması hakkı geniş yorumlanmaktadır. Kanundan kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, toplu iş sözleşmeleri ile genişletilebilir ve somutlaştırılabilir. İş sağlığı ve güvenliği salt dar anlamda kazaların önlenmesini değil, çalışanların sağlığının korunmasına hizmet eden düzenlemeleri de ifade etmektedir. Çalışanlarla birlikte, çevreye ve iklime ait unsurların da (toprak, su ve hava vb.) dolaylı olarak korunmasını amaçlamaktadır. Özellikle Alman öğretisinde çalışanlar, çevrenin unsuru olarak görülmektedir. Alman Anayasası madde 20(a)'nın çevreyi ikinci plana alarak insan merkezli bir yaklaşım benimsediği altı çizilse de, öğretilerde vurgulandığı gibi çevreye ait unsurlar, insanların çıkarları için de korunmalıdır<sup>84</sup>.

Görüleceği üzere iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik önlemler, işyerinde iklim değişikliğine uyum sağlama konusunda etkilidir<sup>85</sup>.

<sup>80</sup> "Climate Change and Health" UN World Health Organization, 30.10.2021.

<sup>81</sup> Eurofound (2023), Impact of climate change and climate policies on living conditions, working conditions, employment and social dialogue: A conceptual framework, Eurofound research paper, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Ayrıca bkz. Yardımcıoğlu, s. 482.

<sup>82</sup> Çevrenin korunması ile iş sağlığı ve güvenliği arasındaki pratik ilişki konusunda bkz. Reichel/Meyer, s. 102; Yardımcıoğlu, s. 482.

<sup>83</sup> Dzida/Reinbach, s. 181. Gerçekten de Alman hukukunda, çevre koruma konusunda iş yeri kurulları düzeyinde işçilerin işverenle birlikte karar alma hakkının kısıtlı oluşunun, eğer alınacak önlemler iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamı içerisine dahil edilebilir ise aşılabilirliği belirtilmektedir. Bkz. Däubler, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, s. 60.

<sup>84</sup> Kahl, s. 1107.

<sup>85</sup> İklim değişikliği karşısında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, işçinin sağlığının korunmasına yönelik olduğu kadar işverenin de lehinedir. İşletmeler için önemli olan, iklim koşullarının işyerine etkisini, konsantrasyonu ve performansını korumak için çalışanların ilgili ihtiyaçlarına uyarlamaktır. İklimden kaynaklı yüksek sıcaklıklar, çoğu zaman düşük perfor-

Günümüzde (özellikle yaz mevsimlerinde) yaşanan (sıcak hava dalgası gibi) iklim olayları göz önünde bulundurulduğunda, aşırı iklim koşullarının işyerlerinde yarattığı stres, gelecekte giderek daha önemli hale gelecektir. Örneğin Alman hukukunda çalışma yaşamına ilişkin mevzuatta, işyerlerinde çalışma ve sosyal alanlardaki hava sıcaklığının, kural olarak +26 °C'yi aşmaması gerektiği öngörülmektedir<sup>86</sup>. Öğretide, koşullar gerektiriyorsa çalışma ve sosyal alanlardaki odalar güneş ışığından koruma sistemleri ile donatılmaları, oda sıcaklıklarının +30°C'yi aşması durumunda, ısı stresini azaltabilmek için ihtiyaç duyulan önlemlerin işverence alınmasının uygun olacağı belirtilmekte; sıcaklıkların +35°C'yi aşması durumundaysa duş ve soğutma sistemleri gibi ek önlemlerin uygulanmasının icap edeceği, aksi taktirde çalışma alanlarının işçinin sağlığı için uygun olmayacağı vurgulanmaktadır<sup>87</sup>. Bunlara ek olarak aşırı sıcak günlerde, ısı stresinden kaçınmak için çalışma saatlerinin kaydırılabileceği de ileri sürülmektedir<sup>88</sup>. Türk hukuku açısından da toplu iş sözleşmeleri ile benzeri önlemlerin işverene yüklenebileceği düzenlenebilir.

Son olarak toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu kısmı açısından, sera gazı emisyonu yüksek işyerlerinde çalışan işçiler bakımından, sürdürülebilir ve yenilenebilir enerji türlerine ilişkin bilgi ve becerilerinin artırılabilmesi noktasında mesleki amaçlı eğitimlerin verileceği sözleşmelerle kararlaştırılabilir. Böylelikle adil geçiş sürecinde işçiler işsiz kalma riskine karşı korunabilir<sup>89</sup>.

## 2. Toplu İş Sözleşmelerinin İklim (Değişikliği) Davalarına Etkisi

Şüphesiz ki iklim değişikliğinin esas sebeplerinden birisini oluşturan emisyonların ve bundan kaynaklı ekolojik yıkımın sorumlusu olarak işletmelerin konumuna bakmak gerekmektedir<sup>90</sup>. İşletmelerin çoğu, emisyonların

---

mans, konsantrasyon ve motivasyon kaybı olarak işçilere yansır ve devamsızlıkların sayısında artışa neden olabilir. Bu, sadece işçilerin sağlık ve refahını değil, düşük işgücü verimliliği nedeniyle etkilenen işletmelerin iktisadi durumunu da olumsuz etkiler. Bkz. Däubler, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, s. 118.

<sup>86</sup> Merfert/Schubert, s. 227.

<sup>87</sup> Vey, s. 163.

<sup>88</sup> Vey, s. 164.

<sup>89</sup> Yardımcıoğlu, s. 500.

<sup>90</sup> Bugün şirketlerin, ekolojik yıkıma ve biyoçeşitlilik kaybına en fazla katkıda bulunan unsurlar olarak ortaya çıkması hakkında bkz. Köybaşı, s. 48. İşletmelerin iklim zararları ile ilgili yükümlülükleri ve bu konudaki güncel gelişmelerden olan 24.04.2024 tarihli “Şirketlerin Sürdürülebilirlikle İlgili Özen Yükümlülüğü Hakkında Yönerge” hakkında bkz. Baysal, s. 263-64.

azaltılması noktasında giderek artan bir baskı altındadırlar<sup>91</sup>. Bu baskının temelindeki unsurlarından birisi iklim davalarıdır. Alman hukukunda vurgulandığı üzere, geniş anlamı ile *iklim davası* (Klimaklage), iklim değişikliği veya iklimin korunması ile ilgili dava türlerini kapsamaktadır. Dar anlamda iklim davaları ise iklim değişikliğinden kaynaklanan riskleri önlemeyi yahut meydana gelmiş olan zararları tazmin etmeyi amaçlayan davalarıdır. Bu davalar, yasama faaliyetlerine veya hükümet tasarruflarına yönelik olduğu kadar, özel hukuk yargısı işletilerek işletmelerin eylemlerine veya ihmallerine yönelik de olabilmektedir<sup>92</sup>.

Yukarıda açıklandığı gibi, işçinin çalışma koşullarına ilişkin menfaatlerinin gerçekleştirilmesinin yanında, toplu iş sözleşmelerinde iklimin korunmasına yönelik hükümlerin getirilmesi, işletmelere karşı ileri sürülebilecek iklim davalarının sayısını azaltmayı sağlayabilir<sup>93</sup>. *Kanaatimizce* toplu iş sözleşmeleri ile işverenlere iklimi koruyucu teşviklerin sağlanması, hatta bazı yükümlülüklerin öngörülmesi, işverenin bu hükümlere uygun davranması ile iklim davalarının açılmasını potansiyel anlamda düşürebilir. Toplu iş sözleşmelerindeki yükümlülükleri yerine getiren işverenler, işletmelerinin iklim değişikliği ile mücadelede kaynaklanan adaptasyon sürecini hızlı tamamlayabilirler. Buna benzer şekilde, işverenin bu tür hükümlerin gereğini yerine getirmesi, derdest

<sup>91</sup> Dzida/Reinbach, s. 181. Son zamanlarda özel hukuk tüzel kişilerine, özellikle de yoğun emisyon gerçekleştiren endüstrilerdeki işletmelere karşı açılan davalarda artış olmuştur. İklim davalarının özellikleri hakkında bkz. Giesberts/Haas, s. 85. Mahkemelerin yardımıyla iklimin korunmasını sağlamaya yönelik girişimler, birçok ülkede gerçekleşmiştir. Başlangıçta bu girişimler, siyasal iktidara yönelik olmuştur. Örnek olarak İngiliz Yüksek Adalet Mahkemesi'nin kararı için bkz. *KlimaRZ*, 2022, s. 127. Alman Federal Anayasa Mahkemesi kararı için ise bkz. BverfG, 15.12.2022 - 1 BvR 2146/22, *KlimaRZ*, 2023, s. 83. Bu süreçte, işletmelere iklim dostu uygulamalar geliştirmeleri gerektiği vurgulanmıştır. Örneğin 26.05.2021 tarihinde, Shell'in CO2 emisyonlarını 2019 seviyesine göre 2030 yılına kadar %45 oranında azaltmasına hükmeden bir mahkeme kararı verilmiştir. Bkz. Lahey Adalet Divanı 26.05.2021 - C/09/571932/HA ZA 19-379, *KlimaRZ*, 2022, s. 135. Almanya'da otomotiv alanında iklim davaları ise devam etmektedir (<<https://www.duh.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/deutsche-umwelthilfe-und-greenpeace-verklagen-deutsche-konzerne-auf-klimaschutz/>>, Erişim Tarihi 18 Ekim 2024). Güncel derdest iklim davalarına genel bir bakış için bkz. Kahl, s. 1114.

<sup>92</sup> Giesberts/Haas, s. 85. Siyasal iktidara ve tasarruflarına yönelik iklim davaları konusunda ve bu davaların işletmelere karşı da açılmaya başlanması hakkında bkz. Seher Çakan, "Hak Temelli İklim Değişikliği Davaları", *Terazi Hukuk Dergisi*, (213), 2024, s. 27. Özel hukuk kişilerine yönelik ileri sürülen iklim davalarının sonuçları hakkında bkz. Özge Atıl Kaya, "İklim Değişikliği Davaları", *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11 (2), 2023, s. 511-12. Haksız fiil hukukuna dayanan iklim davalarının özellikleri konusunda bkz. Baysal, s. 260.

<sup>93</sup> İşletmelere karşı ileri sürülebilecek iklim davaları konusunda bkz. Däubler, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, s. 91.

iklim davalarını konusuz bırakabilir.

## B. Toplu Eylem Aracı Olarak İklimin Korunmasına Yönelik Gösteri Grevi

İşletmelere yahut siyasal iktidara yönelik iklim davalarının, iklimin korunması konusunda aksiyon almaları gereken kişilere, durumun önemini hatırlatmaları noktasındaki önemleri açıktır. Her ne kadar öğretilerde, tabandan gelecek demokratik bir hareketin olgunlaşmasını beklemek için zamanın kısıtlı olduğu fikrinden hareketle, iklim değişikliği ile mücadelenin yüksek mahkemeler aracılığıyla gerçekleştirmeleri gerektiği ileri sürülüyor olsa da<sup>94</sup>, *ka-naatimizce* konu toplu iş hukuku açısından ele alındığında, toplu eylem hakkı kapsamında kalan iklim eylemlerinin önemi yadsınmaz.

Çok açıktır ki iklim değişikliği ve bu değişikliğin etkilerini ortadan kaldırmak yahut azaltmak, toplumların şimdiye kadar hayata geçiremediği ölçekte toplu eyleme aktarılmasını zorunlu kılan, evrensel bir sorun olarak karşımızda durmaktadır. Bu sebeple bireyler, iklim krizi konusunda farkındalık yaratmak için eylem arayışları içerisinde<sup>95</sup>. Çalışanlar da işgücünün parçası olarak birbirlerini motive ederek, iklim ve çevrenin korunmasına dikkat çekmek için farklı protesto biçimlerini kullanmaktadır<sup>96</sup>. Bu tür toplu eylemlerin, Türkiye’de de gerçekleşmesini beklemek olağan kabul edilebilir. Nitekim hükümetlerin geçiciliği, siyasal iktidarın ekolojik kaygıları terk etmesi ihtimali ve işverenlerin iktisadi hedeflerini ön planda tutmaları, çalışanların iklimin korunması konusunda gerçekleştirecekleri toplu eylemleri, özellikle gösteri grevleri üzerinde düşünmeye yol açmaktadır<sup>97</sup>.

### 1. Gösteri Grevinin Tanımı, Unsurları ve Örnekleri

Genel olarak iklimin korunmasına yönelik eylemler, kişilerin iklim değişikliğine dikkat çekmek ve siyasal iktidardan yahut işverenlerinden harekete geçmelerini talep etmek amacıyla işçi katılımcılar için çalışmanın, öğrenci katılımcılar açısından ise okula gitmenin *protesto* edildiği davranışlardır. İklim eylemlerinin muhatabı, yasal düzenlemeleri ve denetimleri yapmaktan kaçın-

<sup>94</sup> İklim değişikliği ile mücadelenin yüksek mahkemeler aracılığıyla gerçekleşmesi gerektiği görüşü hakkında bkz. Köybaşı, s. 180-81.

<sup>95</sup> Dzida/Reinbach, s. 183; Grimm, s. 127.

<sup>96</sup> Hensiek, s. 306.

<sup>97</sup> Grimm, 127-128. Alman hukukunda da, iklim korunmasının kısa vadeli kararların alındığı ve sadece dile getirilen çıkarların dikkate alındığı temsili demokrasi ve parlamenter sürece yönelik eleştiri dikkat çekicidir. Bkz. Däubler, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, s. 70.

dığı için siyasal iktidarlar olabileceği gibi, işçiler bakımından da ekolojik kaygılardan uzaklaşan işverenleri olabilir. İşçilerin dışında kalan kişiler açısından iklim eylemlerine katılımın, çalışmanın kapsamı dışında olduğu açıktır. Ancak *kanaatimizce*, toplu iş hukuku boyutu ile işçilerin bu eylemlere katılımını, toplu eylem hakkı ve gösteri grevi içerisinde değerlendirmek gerekir.

*Gösteri grevinde* (Demonstrationstreik), belirli bir amacın elde edilmesi değil, bir olayı yahut görüşü protesto etmek için iş bırakma eyleminde bulunmaktadır. Genellikle siyasal iktidarın kararlarına veya işverenin tutumuna karşı yapılan bu grevlerde, mücadele greviden farklı olarak, muhatabı baskı altına alarak bir davranışı gerçekleştirmeye yahut bir davranıştan kaçınmaya zorlama amacı söz konusu değildir<sup>98</sup>. Benzer şekilde protesto amacı olan uyarı grevinde (Warnstreik) ise, işvereni bir kararından veya uygulamasından vazgeçirme isteği vardır. Örneğin, iklime zarar veren eyleminden işvereni vazgeçirmek için uyarı grevine gidilebilir yahut bu kararı eleştirmek ve kamuoyunda aleniyet sağlamak için gösteri grevine başvurulabilir. Her ikisi de toplu eylem türleri içerisinde yer aldıklarından sonuçları açısından aynıdır<sup>99</sup>.

İşçilerin sosyal, ekonomik ve mesleki çıkarlarına etkisi olan meselelerde, siyasal iktidar veya işveren politikalarına ilişkin gösteri grevleri, aşağıda Türk hukuku açısından değerlendirilmesinde ele alınacağı üzere, toplu eylem hakkı kapsamında meşru görülmektedir<sup>100</sup>. Nitekim yabancı ülkelerde, çalışanların iklim eylemi olarak nitelendirilebilecek protesto örnekleri ile karşılaşmaktadır. Bunların en büyük örneği, zaman zaman işçilerin de katıldığı, *Fridays for Future* (FFF) hareketidir<sup>101</sup>. Bazı örgütlü topluluklar, FFF hareketini aşarak radikal davranışlar içerisinde bulunmaktadır<sup>102</sup>. 20.09.2019 tarihinde “*İklim*

---

<sup>98</sup> Gösteri grevi kavramı için bkz. Dilek Dulay Yangın, *İş Mücadelesine Hakim Olan Temel İlkeler*, Onikilevha Yayıncılık, 2021, s. 237.

<sup>99</sup> Uyarı grevi ve toplu eylem hakkı ile ilişkisi için bkz. Esener/Demir, s. 128.

<sup>100</sup> Dulay Yangın, s. 238. Toplu eylem hakkı kavramı ve sınırları için bkz. Gülsevil Alpagut, “Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları - Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı*, 2016, s. 855.

<sup>101</sup> Grimm, 127 vd.

<sup>102</sup> Örneğin *Ende Gelände* isimli bir topluluk, her yıl enerji santrallerini hedef alan eylemler düzenlemekte ve sivil itaatsizlik hakkından faydalanılarak çevre sorunlarını, kapitalizmin eleştirileri ile birleştirmektedir. İklim felaketini önleyebilecek son nesil olduklarını iddia eden *Last Generation* topluluğu, kamuoyundaki tartışmaları eylemlerinin biçimine yansıtarak insanları meydanlara dökmeye odaklanmaktadır. *Extinction Rebellion* topluluğu çeşitli ülkelerde kurdukları iklim kampları ile sivil itaatsizlik yöntemlerini uygulamaktadır. *Greenepeace* ise sürdürülebilir yaşama kendisini adayarak çok sayıda iklim davasının mimarı olmuştur. Çıkarların kolektif temsiline ilişkin bu tür eylemler, *çalışan aktivizmi* başlığı altında



*Adaleti için Amazon Çalışanları*” grubunun üyeleri, işverenin faaliyetlerinin iklim üzerindeki etkisini azaltmaya çağırmak için Seattle’deki iş merkezinde iş bırakma eyleminde bulunmuşlardır<sup>103</sup>. Sendikaların iklimin korunmasına yönelik eylem çağrıları Almanya’da da yaşanmıştır. *Ver.di* sendikası ile FFF hareketi 03.03.2023 tarihinde birlikte eylem çağrısında bulunmuşlardır<sup>104</sup>. *Ver.di* sendikası toplu taşımada uyarı ve gösteri grevlerine, FFF hareketi ise iklim eylemlerine katılım göstermiştir. Tarafların ortak hedefleri, toplu taşımayı iklim dostu hale getirmek ve daha iyi çalışma koşulları yaratmak olmuştur<sup>105</sup>.

Bu örnekler üzerinden konuyu ele alan bir görüş, iklimin korunmasına yönelik eylemleri, gösteri grevi başlığı altında değerlendirmektedir<sup>106</sup>. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde, sendikanın taleplerini destekleyen yahut işçilerin memnuniyetsizliğini ifade eden uyarı grevlerine izin verilmektedir<sup>107</sup>. Ancak bir toplu iş görüşmesi yok ise, Federal İş Mahkemesi’nin 23.10.1984 tarihli kararına göre işçiler, çalışma ve ekonomik koşulları protesto ediyor olsalar dahi, gösteri grevleri kanun dışı kabul edilmektedir<sup>108</sup>. Mahkeme’nin vermiş olduğu nispeten yakın tarihli kararlarda ise toplu eylemler bakımından Federal Almanya Cumhuriyeti’nin, Avrupa Sosyal Şartı m. 6/IV düzenlemesinden kaynaklanan yükümlülükleriyle uyumlu hareket edip etmediğinin değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>109</sup>. Sonuçta Alman hukukunda zararın

da tartışılmaktadır. Bkz. Dzida/Reinbach, s. 183.

<sup>103</sup> Basında söz konusu eyleme, 25’ten fazla şehirde ve 14 ülkede 1.800’den fazla Amazon çalışanının katıldığı belirtilmiştir, (<<https://www.bbc.co.uk/news/business-56641847>>; <<https://edition.cnn.com/2019/09/20/tech/amazon-climate-strike-global-tech/index.html>>; <<https://www.iklimhaber.org/amazon-calisanlari-sirketin-iklim-politikalarini-protesto-ediyor/>>, Erişim Tarihi 18 Ekim 2024).

<sup>104</sup> Stöckert, s. 434.

<sup>105</sup> Bkz. <<https://taz.de/Protest-von-Fridays-for-Future-und-Verdi/!5916338/>>, Erişim Tarihi 18 Ekim 2024.

<sup>106</sup> Däubler, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, s. 108. İklimin korunmasına yönelik eylemler, politik grev başlığı altında da ele alınmıştır. Bkz. Grimm, 128-129. Genel olarak politik grev hakkında detaylı bilgi için bkz. Ayan, 265 vd.

<sup>107</sup> Grimm, 128.

<sup>108</sup> Karar için bkz. BAG, 23 Ekim 1984, 1 AZR 76/76, *NJW* 1979, s. 237. Benzer şekilde, (salt) siyasi grevler ve yetkili bir sendikanın kararı olmaksızın gerçekleştirilen eylemler de kanun dışıdır. Bkz. Dzida/Reinbach, s. 183; Stöckert, s. 434-435.

<sup>109</sup> BAG, 10.12.2002 – 1 AZR 96/02, *NZA*, 2003, s. 740; BAG, 24.4.2007 – 1 AZR 252/06, *NZA*, 2007, s. 994. Kararların, grev hakkı ve iklim eylemleri bakımından değerlendirilmesi için bkz. Grimm, 128. Federal Anayasa Mahkemesi’nin 14.11.1995 tarihli kararında (BverfG, 14.11.1995 – 1 BvR 601/92 – *BVerfGE* 93, s. 352 vd.), sendikal kuruluşlara ait tüm faaliyetlerin, Alman Anayasası’nın 9. maddesinin kapsamına girdiği belirtilmiştir. Öğretide, çalışma ve ekonomik koşullarla ilgili gösteri grevinin hukuka uygunluğunu ortaya koyabilmek için, Mahkeme’nin değerlendirmesinin, gösteri grevlerine genişletmenin mümkün olabileceği ifa-

meydana gelmeyeceği alanda gösteri grevi düzenlenmesi için girişimde bulunulabileceği, örneğin işçilerin birkaç saatliğine FFF eylemine katılabileceği ve fesih gibi yaptırımların uygulanmasının ölçülülük ilkesini ihlal edeceği belirtilmektedir<sup>110</sup>.

Alman hukukunda iklim eylemlerinin Anayasa'nın 20. maddesinin 4. paragrafı anlamında sivil itaatsizlik (direnme hakkı) ile gerekçelendirilip gerekçelendirilemeyeceği ele alınmıştır. Bu hüküm, özgür demokratik temel düzene (Anayasaya) yönelik saldırıları engellemeyi amaçlamaktadır<sup>111</sup>. Özgür demokratik düzenin, iklim krizi sonucunda büyük ölçüde yaşanmaz hale gelmiş bir ülkede uygulanamayacağı açıktır. Temel düzen ihmal yolu ile de yok edilebileceğinden, iklim krizi için önlemleri almayanlara karşı sivil itaatsizliğin yöneltilebilmesinin Alman hukuku açısından mümkün olduğu söylenmektedir<sup>112</sup>.

## 2. Türk Hukukunda Gösteri Grevlerine Yaklaşım

Türk hukukunda iklimin korunmasına yönelik kolektif eylemlerin yasal bir tanımı bulunmamaktadır. Bu eylemler, toplu iş hukuku bakımından ele alındığında, STSİK m. 58/III uyarınca *yasa dışı grev* türleri içerisinde ele alınmaya müsaittir<sup>113</sup>. Genel bir tanıma göre "*yasal grev için aranan koşullar gerçekleşmeden yapılan greve yasa dışı grev denir*". Şüphesiz bir grevi yasa dışı kılan bazen onun izlediği amaçtır<sup>114</sup>. Ancak iklimin korunmasına yönelik eylem kararı alan sendikaların/işçilerin bu davranışına hukuken saygı duyulmalıdır. Bunun için meselenin toplu eylem hakkı içerisinde mütalaa edilmesi gerekir.

Türk hukukunda toplu eylem hakkı ile ilgili sadece AY. M. 90/son fıkrası ve onayladığımız kimi uluslararası anlaşmalardaki hukuksal durum ve yargı kararları bulunmaktadır<sup>115</sup>. Gösteri grevleri başta olmak üzere, iklimin

---

de edilmiş; ayrıca bu yaklaşımın, iklim politikasını ve geçim kaynaklarımıza yönelik tehdidi (iklim krizini) protesto eden bir gösteri grevi için de geçerli olması gerektiği vurgulanmıştır. Bkz. Däubler, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, s. 109.

<sup>110</sup> Däubler, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, s. 109.

<sup>111</sup> Hüküm şu şekildedir: "*Bütün Almanlar, temel düzeni ortadan kaldırmaya teşebbüs eden herkese karşı, başka bir çare mümkün olmadığı takdirde, direnme hakkına sahiptir*". Anayasa metni için bkz. <<https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>>, Erişim Tarihi 30 Ekim 2024.

<sup>112</sup> Däubler, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, s. 110.

<sup>113</sup> Aktay/Özdemir Ertürk s. 305.

<sup>114</sup> Akyiğit, s. 674.

<sup>115</sup> Yargıtay, toplu eylem hakkına ilişkin vermiş olduğu kararlarda Anayasa'ya ve tarafı ol-

korunmasına yönelik eylemleri tümüyle reddetmekten ziyade, anlam ve sınırlarını tespit ederek makul ölçülerde kabul etmek isabetlidir<sup>116</sup>. Nitekim bu tür eylemler, ülkenin bölünmez bütünlüğüne aykırı olmadığı, işyeri barışını bozmadığı ve işçiler üzerinde baskı oluşturmadığı sürece, demokratik bir ifade tarzı olarak kabul edilmelidir. İklimin korunmasına yönelik eylemler, toplu eylem hakkının kullanılmasında olduğu gibi, olsa olsa meşru bir talebin kamuoyuna açıklanmasıdır. *Kanaatimizce* sırf bu sebebe dayanarak işveren, geçerli bir fesih yoluna dahi başvuramaz. Nitekim UÇÖ Uzmanlar Komitesi'nin ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin kararlarında işçilerin siyasal iktidarın politikalarını ve bu yöndeki kararlarını protesto etmek için toplu iş bırakma eylemlerini ölçülülük ilkesine uyması ve zarar meydana getirmemesi koşuluyla ifade özgürlüğünün kolektif kullanımı olarak benimsemektedir<sup>117</sup>. Bu bakımdan *kanaatimizce* geniş çerçevede, işçilerin menfaatlerini ilgilendiren ekonomik ve sosyal sorunlara bağlı olan iklimin korunması düşüncesini içeren hareketlerin, ifade özgürlüğünün meşru kolektif kullanımı olarak görülmesi mümkündür<sup>118</sup>.

Diğer taraftan, Türkiye'nin tarafı olduğu Avrupa Sosyal Şartı'nın, yine Türkiye tarafından çekince konulmuş 6/IV hükmü gereğince, toplu eylem hakkına açık bir temel konulmuştur<sup>119</sup>. Bahsedilen düzenlemeye göre, “*üye devletler grev hakkı dahil toplu eylemde bulunma hakkı tanınır*”. Keza AB Temel Haklar Şartı'nda da çalışanların çıkarlarını korumak amacıyla grev dahil toplu eylem hakkı tanınmıştır (m. 28). Ancak bu hakkın kullanımı ölçülülük ilkesine bağlanmıştır (m. 52). Nihayet bu eğilim Türk yargı kararlarına da yansımıştır. Başvurulan toplu eylemin süresi katılımcı sayısı, barışçıl olması ve işverene zarar verme kastı içermemesi bakımından, ölçülülük ilkesine uyulup uyulmadığı yönüyle değerlendirilmektedir<sup>120</sup>. Sonuçta, toplu iş hukukunda

duğumuz uluslararası sözleşmelere vurgu yapmaktadır. Bkz. Şahlanan, s. 628; Sur, s. 442. Yargıtay'ın bu konudaki yaklaşımının detaylı bir tahlili için bkz. Berna Öztürk, “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev Toplu Eylem Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı”, *Çalışma ve Toplum*, 4 (51), 2016, s. 1822.

<sup>116</sup> Dulay Yangın, s. 242-43.

<sup>117</sup> Akyiğit, s. 675; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 470. İfade özgürlüğü temelli örgütlenme özgürlüğü için bkz. Deniz Ugan Çatalkaya, “Demokratik ve Barışçıl Toplu Eylem Hakkının Kullanılması İş Sözleşmesini Fesih Nedeni Olabilir mi Sorusuna Yanıt Arayışı: Yargıtayın Zorlu Görevi”, *Çalışma ve Toplum*, 3 (78), 2023, s. 2072.

<sup>118</sup> Nelerin toplu eylem hakkı kapsamında meşru amaç olarak benimsenebileceği hakkında bkz. Ugan Çatalkaya, s. 2086.

<sup>119</sup> Türkiye tarafından çekince konulmuş Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. maddesinin 4. fıkrası ile toplu eylem hakkına yönelik önemli bir eleştiri hakkında bkz. Ekmekçi/Yiğit, 817-818.

<sup>120</sup> Arıcı, s. 369; Şahlanan, s. 628. Yargıtay'ın dayanışma grevlerinin yapılabileceğini ifade eden

iş mücadelesi alanında ölçülülük ilkesi geçerlidir. Öyle ki, iklimin korunmasına yönelik eylemlerde de başvurulacak araçlar gerekli, orantılı ve son çare olmalıdır. Başvurulan araç ile ulaşılmak istenen amaç arasında uygun denge bulunmalıdır. Bu hak, kötüye kullanılmamalıdır. Ancak eylemin ölçülülük ilkesine aykırı görüldüğü hallerde, işçilerin bu yüzden işten haklı sebeple çıkarılmaları, STİSK m. 70/I gereğince kabul görmektedir<sup>121</sup>.

İşçiler bakımından sosyal ekonomik yaşamı derinden etkileyen, gün geçtikçe olumsuz etkileri ağırlaşan ve çalışma koşulları ile ilgisi bulunan iklim değişikliği/krizi sorununda iklim eylemlerinin hukuka uygunluğunu, yukarıdaki koşullarla benimsenebileceği, diğer bir deyişle hukuka uygun olduğunun kabul edilebileceği *kanaatindeyiz*. Ayrıca belirtmeliyiz ki, yürürlükte toplu iş sözleşmesi varken, eylemlerin yeni bir toplu iş sözleşmesi bağitlanması amacıyla yapılmaması, salt iklimin korunmasından ve çalışma koşullarına etkisinden kaynaklanan amacın benimsenmesi, dirlik borcuna aykırılık yaratmayacaktır<sup>122</sup>. İşçilerin böylesine önemli olan konuda suskun ve tepkisiz kalmalarını, aksi halde iklim değişikliğine bağlı olarak çalışma koşullarının ağırlaşmasını, hatta mesleklerini kaybetmelerini kabullenmek, isabetten yoksun olacaktır<sup>123</sup>.

### III. İKLİMİN KORUNMASINDA İŞÇİLERE ORTAK KARAR ALMA HAKKININ TANINMASI

Toplu iş sözleşmelerine ve eylemlere başvurulmasının yanında iklim krizinin çözümünde daha farklı iş hukuku araçlarından faydalanılmak isteniyorsa, şüphesiz ki bu, işyerinde işçilerin yönetime katılımı ile olacaktır<sup>124</sup>. Çünkü

---

kararı için bkz. Yargıtay 22. HD, 31145/9461, T. 25.04.2017; grev dışı iş bırakma eylemlerinin hukuki koşullarının vurgulandığı bir karar için bkz. Yargıtay 7. HD, 30086/17046, T. 20.10.2016. Bu konuda önemli mahkeme kararları için bkz. Öztürk, s. 1824.

<sup>121</sup> Eğer bir olay toplu eylem hakkının koşulları oluşmadan yapılan bir eylem ise yasal yaptırım haklı nedenle fesih olmalıdır. Bkz. Şahlanan, s. 631; Aktay/Özdemir Ertürk, s. 306. Toplu eylem ve iş sözleşmesinin fesih hakkı arasındaki ilişki için bkz. Ugan Çatalkaya, s. 2084.

<sup>122</sup> Buna karşılık öğretilerde, toplu eylem hakkı kapsamında eylemlerin hukukiliği kabul edilebilir olsa da, toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan çalışma koşullarını değiştirmeye yönelik eylemlerin, dirlik borcunu ihlal edeceği belirtilmiştir. Bkz. Duygu Çelebi Demir, “Toplu İş Sözleşmesi Açısından Dirlik Borcu (Barış Yükümlülüğü) ve Dayanışma Grevinin Dirlik Borcunu İhlal Edip Etmediği Sorunu”, *Çalışma ve Toplum*, 2 (81), 2024, s. 519.

<sup>123</sup> Türk hukuku açısından da toplu eylem hakkının ölçülülük ilkesi başta olmak üzere belirli koşullar altında kabul edilebileceği görüşü için bkz. Akyiğit, s. 676; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 475; Dulay Yangın, s. 242. Bu hakkın tesisi için içtihatların yetersiz oluşu ve hukuk güvenliği açısından yasal düzenlemenin yapılması gerektiği konusunda bkz. Şahlanan, s. 631.

<sup>124</sup> Gerçekten öğretilerde de ifade edildiği üzere iklim değişikliği sonucunda “adil geçiş süreci”,

iklim krizi gibi menfaatlerin dengelenmesi sorununu gündeme taşıyan meselede, dengeleme sorunu ile başa çıkmanın diğer bir yolu da katılım hakkıdır<sup>125</sup>. İklim-merkezli yönetim çerçevesinde, işçilere ortak karar alma hakkının tanınması gerekmektedir. İşyerinde iklim-merkezli yönetimden anlaşılması gereken, çalışma koşullarının belirlenmesinin yanında, çevreyi ve iklimi etkileyecek işyeri karar alma süreçlerine katılım yetkisinin işçilere tanınmasıdır.

Alman hukukunda yasa koyucu 2001 yılında İşyeri Teşkilatı Yasası (BetrVG) yaptığı değişiklikle (BetrVG § 89 Abs. 3) işyeri kurullarını (Betriebsrat), çevrenin işyeri düzeyinde korunması (Betrieblichen Umweltschutzes) konusunda yetkilendirmiş<sup>126</sup>; ancak ortak karar alma hakkı ve eylem seçenekleri açıkça ortaya konmamıştır<sup>127</sup>. Bu eksiklik öğretide eleştirilmiştir<sup>128</sup>. İşyeri kurulu üyelerinin çevrenin ve iklimin korunmasında ifade özgürlüklerinin bulunduğu kabul edilmekte ve BetrVG § 74 Abs. 3 hükmünde bulunan (politik faaliyette bulunma) yasağına tabi olmadıkları belirtilmektedir<sup>129</sup>. BetrVG § 80 Abs. 1 Nr. 9 düzenlemesi uyarınca çevrenin işyeri düzeyinde korunmasını teşvik etmek için işyeri kuruluna verilen yükümlülük dikkat çekmektedir<sup>130</sup>.

Öğretide, çevrenin işyeri düzeyinde korunmasında işyeri kurullarının, işverenden talep edebilecekleri konusunda bazı örnekler verilmiştir: İşyeri kurulları işverenden, işçileri toplu taşımaya teşvik etmek için ücretsiz ulaşım kartlarının sağlanmasını, işyeri kantininde organik gıdaların kullanılmasını, vejetaryen/vegan yemeklerin menüye dahil edilmesini, bireysel emeklilik yatırım politikaları çerçevesinde çevre dostu (karbon nötr) şirketlerin tercih edilmesini, işyeri otoparkının kullanımında elektrikli araçlara ücretsiz park

---

ancak etkin bir diyalog ortamı ve sosyal tarafların sürece aktif katılımı ile mümkün olacaktır. Bkz. Yardımcıoğlu, s. 489.

<sup>125</sup> Roschmann, s. 1193; Neubach, s. 200. Yönetime katılma kavramı için bkz. Cevat Gökhan Erbaş, *Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Yönetime Katılması*, Seçkin Yayıncılık, 2013, s. 21.

<sup>126</sup> Düzenleme ile “işyeri düzeyinde çevrenin korunması” (betrieblichen Umweltschutzes) tedbirleri vurgulanmaya başlamış, böyle bir hedef ilk kez iş mevzuatında belirtilmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre çevrenin korunması, çalışanlara ve organizasyona yönelik önlemlerin yanında binalar, tesisler, çalışma koşulları ve iş süreçleri ile ilgili olarak çevreyi korumaya hizmet eden tüm önlemleri içerir. Bkz. Erbaş, s. 100.

<sup>127</sup> Däubler, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, s. 49.

<sup>128</sup> Dzida/Reinbach, s. 183; Wolfgang Däubler, “Klimawandel – ein Thema für den Betriebsrat?”, *NZA*, 2020, s. 1155.

<sup>129</sup> Alman hukukunda işyeri kurulu üyelerinin politik faaliyet yasağı hakkında geniş bilgi ve çevre koruma politikalarına yönelik faaliyetlerin yasağın kapsamı dışında kalması hakkında bkz. Ayan, s. 211.

<sup>130</sup> Däubler, *Klimawandel*, s. 1155.

imkânı sağlanmasını (içten yanmalı motorlu araçlardan ücret alınmasını) ve dizel işyeri araçlarının benzinli veya hibrit olanlarla değiştirilmesini talep edebilir<sup>131</sup>.

Türk hukukunda ise Alman hukukunda olduğu gibi benzer niteliklere sahip bir kurulun oluşturulması öngörülmediğinden; farklı bir deyişle oldukça dar bir alanı kapsayacak şekilde iş sağlığı ve güvenliği kurulları ile yıllık ücretli izin kurulları çerçevesinde düzenlendiğinden, çevrenin ve iklimin korunması konusunda işçilerin işveren ile ortak karar alma hakkının bulunmadığı açıktır. *Kanaatimizce* bu eksikliğin giderilmesi gerekmektedir; örneğin çevre ve iklim koruma kurullarının işyeri düzeyinde oluşturulmasının yasal temeli oluşturulmalı, en azından iş sağlığı ve güvenliği kurullarına, çevrenin korunması için de yetki ve yükümlülükler verilmelidir<sup>132</sup>.

İklim krizinin ciddiyeti karşısında asıl olması gereken işyeri düzeyinde iklim koruma kurulunun oluşturulmasıdır. Eğer Türk hukukunda ortak karar alma hakkı tesis edilecek olursa, bazı unsurların tasarım içerisine dahil edilmesi gerekmektedir. Bunlardan birincisi, işçilerin bilgi edinme hakkıdır. Kurul, iklimin korunmasında teşvik edici rolünü yerine getirebilmek için işveren ve çalışanlarla iletişim kurabilecek konumda olmalıdır. İkincisi, danışma hakkıdır. İşverenin çevreyi ve iklimi etkileyebilecek bir karar almadan önce kurula danışma yükümlülüğü bulunmalıdır. Ancak bu yükümlülük işverenin yönetim hakkından kaynaklanan işletmesel karar alma özgürlüğünü tünüyle ortadan kaldıracı özelliğe sahip olmamalıdır. İklim koruma kurullarına salt söylem yetkisi değil, hem iklimin korunması hem de çalışma koşulları ile ilgili meselelerde, işvereni uzlaşmaya zorlayabilecek, itiraz ve teklif verme gibi yetkilerin verilmesi isabetli olacaktır.

Türk hukukunda kanun koyucu tarafından işçilerin işveren ile ortak karar alma hakkının Alman hukukunda olduğu gibi etkili şekilde oluşturulmaması durumunda ise, çevrenin ve iklimin işyeri düzeyinde korunmasında geriye iki farklı seçenek kalacaktır. Bunlardan birincisi, daha önce bahsettiğimiz gibi, toplu iş sözleşmelerindeki iklim dostu düzenlemeler olacaktır. İklim dostu düzenlemelerin içerisinde, çevrenin ve iklimin işyeri düzeyinde korunması ve işyeri (iklim) kurullarının oluşturulması mümkündür. Farklı bir deyişle, toplu iş sözleşmesi özerkliği sayesinde, yeni bir ortak karar alma mekanizmasının te-

---

<sup>131</sup> Dzida/Reinbach, s. 183; Däubler, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, s. 61; Neubach, s. 200.

<sup>132</sup> Türk hukukunda iş sağlığı ve güvenliği kurullarının özellikleri ve katılım düzeyi hakkında bkz. Erbaş, s. 164.

sis edilmesi noktasında yasak yoktur. İkincisi ise 6356 sayılı STİSK m. 27'de düzenlenen *işyeri sendika temsilciliği* kapsamında işçilerin yönetime (dolaylı) katılması olacaktır<sup>133</sup>. Çünkü ikili sosyal diyalog, iklim değişikliğinin etkisinin işyerinde hafifletilmesine dönük tedbirlerin şekillenmesinde önemli bir rol oynayabilecektir<sup>134</sup>.

## SONUÇ

İklim krizine yönelik çözüm önerileri ilk kez kamu hukuku içerisinde ortaya çıkmış, ne zaman ki kamu hukuku karakterli çözüm önerilerinin yetersiz olduğu anlaşılmış, o zaman özel hukuk içerisinde de çözüm aranmaya başlamıştır. Hem özel hukuk hem de kamu hukukunun karakterini içerisinde taşıyan iş hukukunun, iklim değişikliğiyle mücadelede etkili rol oynaması mümkündür. Bu çerçevede çalışma kapsamında cevabını aradığımız soru, iklimin korunmasında, toplu iş hukuku araçlarının kullanılıp kullanılmayacağı olmuştur.

İklim değişikliğinin ortaya çıkardığı sosyal riskler ve çalışma yaşamına dair sorunlarla ilişki içerisinde oluşu, işçi sınıfının sorunları ve çalışma koşullarının geleceği içerisinde iklim krizinin yer alması, toplu iş hukukunun iklimin korunmasında öne çıkmasının sebepleri olmuştur. İklimin korunmasında toplu iş hukuku araçlarından faydalanılması gerektiği bizce açıktır. Bunların içerisinde özellikle düzenleme aracı olarak toplu iş sözleşmeleri, toplu eylem aracı olarak gösteri grevleri ve iklimin korunmasında işçilere ortak karar alma hakkının tanınması gelir.

İlk olarak düzenleme aracı olarak toplu iş sözleşmeleri, normatif ve borç doğurucu kısımlarında ihtiva edecekleri iklim dostu hükümler ile iklim değişikliğinin kaynağını oluşturan işletmelerin çevreye duyarlı şekilde iktisadi faaliyetlerine devam edebilmesini sağlayabilir. Böylelikle iklim krizinden etkilenecek işçilerin çalışma koşulları korunmuş ve iyileştirilmiş olur. Ayrıca yargıyı meşgul edecek iklim davaları, toplu iş sözleşmelerindeki iklim dostu

<sup>133</sup> Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 896. İşyeri sendika temsilcileri konusunda detaylı bilgi için bkz. Narmanlıoğlu, s. 262-63.

<sup>134</sup> İkili sosyal diyalog bağlamında işyeri sendika temsilcilerinin STİSK m. 27/III gereğince iklimin korunması ve adil geçiş sürecinde kilit rol oynaması hakkında bkz. Yardımcıoğlu, s. 499. Bununla birlikte, yazarın belirttiği gibi, işyerinde yetkili sendikanın bulunmadığı işyerlerinde işyeri sendika temsilcileri de olmayacağından, iklimin korunması konularına katılımın yeterli düzeyde gerçekleşmemesi sorunu ortaya çıkacaktır. Bu noktada *kanaatimizce*, toplu iş sözleşmelerinde, işçilere farklı mekanizmalarla katılım hakkı sağlayan iklim dostu hükümlerini önemi daha da artacaktır.

hükümlere uyan işverenler açısından, yargısal bir risk olmaktan çıkabilir.

İkinci olarak iklim krizinin kolektif bir etki ile herkesi ilgilendiriyor oluşu, iklim değişikliğine karşı demokratik toplu eylem hakkına başvurunun temel gerekçesini oluşturmaktadır. Farklı bir deyişle herkes gibi işçiler de hem siyasal iktidarın hem de işverenlerinin çevreye ve iklime zarar veren davranışlarını ve politikalarını protesto etme hakkına sahiptir. Bu noktada toplu eylem hakkının kullanımı ön plana çıkmakta olup Türkiye'nin tarafı olduğu uluslararası belgelerde işaret edilmiş ve içtihatlarla belirlenmiş toplu eylem hakkının koşulları, iklime yönelik işçi eylemleri için de uygulanmalıdır.

İklimin korunmasında işçilere işverenleri ile bir ortak karar alma hakkının tanınması, toplu iş hukuku araçları ile iklimin korunmasında üçüncü önemli basamaktır. Türk hukukunda, Alman hukukunda (BetrVG § 89 Abs. 3) olduğu gibi çevrenin, dolayısı ile iklimin korunmasında işyeri kurullarına verilmiş yetki ve yükümlülükler bulunmamaktadır. Eksikliğin giderilmesi adına işyeri iklim kurullarının oluşturulması yasal düzenlemelerle hukuki statüye kavuşturulmalı yahut toplu iş sözleşmelerinde iklim dostu hükümler ile taraflarca kararlaştırılmalı veya en azından iş sağlığı ve güvenliği kurullarına çevrenin ve iklimin korunmasına yönelik yetki ve yükümlülükler tanınmalıdır.

Sonuçta disiplinler arası bir bakış açısıyla, acilen ihtiyaç duyduğumuz ekolojik dönüşüm için verilen çabalara, toplu iş hukuku cephesinden katkı sunulmalıdır.



**KAYNAKÇA**

- Aktay N/Özdemir Ertürk O, *Toplu İş Hukuku*, 4. Bası, Lykeion, 2024.
- Akyiğit E, *Toplu İş Hukuku*, 5. Bası, Seçkin Yayıncılık, 2024.
- Alçık Engürülü M, “AIHM’in Çevre İçtihadının İklim Değişikliği Davalarına Uygulanabilirliği”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 72 (3), 2023, s. 1007-1054.
- Alp M, *Çalışanların İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi (Whistleblowing)*, Beta Yayınevi, 2013.
- Alpagut G, “Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları - Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı*, 2016, s. 855-79.
- Arıcı K, *Türk İş Hukuku II - Toplu İş İlişkileri Hukuku*, Gazi Kitabevi, 2022.
- Atıl Kaya Ö, “İklim Değişikliği Davaları”, *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11 (2), 2023, s. 501-29.
- Ayan H A, *İşçinin Politik Görüş ve Faaliyetlerinin İş İlişkisine Etkisi*, Adalet Yayınevi, 2024.
- Başbuğ A/Yücel Bodur M, *İş Hukuku*, 5. Bası, Beta Yayınevi, 2018.
- Baysal B, “Kamu Hukuku-Özel Hukuk Ayrımı Perspektifinden İklim Krizi”, *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 2024, s. 257-68.
- Canbolat T, *Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, Beta Yayınevi, 2012.
- Çakan S, “Hak Temelli İklim Değişikliği Davaları”, *Terazi Hukuk Dergisi*, (213), 2024, s. 24-42.
- Çelebi Demir D, “Toplu İş Sözleşmesi Açısından Dirlük Borcu (Barış Yükümlülüğü) ve Dayanışma Grevinin Dirlük Borcunu İhlal Edip Etmediği Sorunu”, *Çalışma ve Toplum*, 2 (81), 2024, s. 493-528.
- Çelik N/Caniklioğlu N/Canbolat T/Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri*, 36. Bası, Beta Yayınevi, 2023.
- Däubler W, “Klimawandel – ein Thema für den Betriebsrat?”, *NZA*, 2020, s. 1155-60.
- Däubler W, *Klimaschutz und Arbeitsrecht*, Bund Verlag, 2023. (Klimaschutz und Arbeitsrecht)
- Doğan S/Doğan E/Tüzer M, “Küresel Isınma ve İklim Değişikliği: Bilimsel Uzlaşmadan Politik Ayrışmaya”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal*

*Bilimler Dergisi*, 3 (39), 2020, s. 1453-1484.

Dulay Yangın, D, *İş Mücadelesine Hakim Olan Temel İlkeler*, Onikilevha Yayıncılık, 2021.

Dzida B/Hubertus R, “Arbeitsrecht im Zeichen des Klimawandels Nachhaltige Herausforderungen für Beschäftigte und Unternehmen”, *ArbRB*, 2022, s. 181-184.

Ekmekçi Ö/Yiğit E, *Toplu İş Hukuku*, 6. Bası, Onikilevha Yayıncılık, 2024.

Erbaş C G, *Türk ve Alman İş Hukukunda İşçinin Yönetime Katılması*, Seçkin Yayıncılık, 2013.

Esener T/Ender D, *Toplu İş Hukuku - Toplu İş Sözleşmesi*, Vedat Kitapçılık, 2019.

Frenz W, “Klimaschutz und EU-Grundrechte”, *EuR*, 3 (23), 2022.

Giesberts L/Wolfgang H, “Climate Change in Court”, *KlimaRZ*, 2023, s. 84-92.

Göpfert B/Stöckert S, “„ESG“ (Environmental Social Governance) – ein Thema für die betriebliche Mitbestimmung?”, *NZA*, 2022, s. 452-457.

Grimm D, “Streik für das Weltklima”, *KlimaRZ*, 2023, s. 127-129.

Gülver E, “Impacts of Climate Change on the Working Life and New Problems Arising with Social Risks”, *Fasikül Aylık Hukuk Dergisi*, (127), 2020, s. 6-14.

Hensiek J, “Klimawandel, Artensterben und betrieblicher Gesundheitsschutz”, *ARP*, 2022, s. 305-310.

Janda C, “Sozialstaat for Future”, *ZRP*, 2021, s. 149-153.

Kahl W, “İklimin Korunması ve Temel Haklar (Klimaschutz und Grundrechte)”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (çev. Zeynep Nihal Aydınoglu), 25 (2), 2023, s. 1103-1129.

Köybaşı S, *İklim Değişikliğine Karşı Yeşil Anayasacılık*, Onikilevha Yayıncılık, 2023.

Merfert M/Schubert E, “Klimawandel und Auswirkungen auf das „System Arbeit“”, *ARP*, 2022, s. 226-31.

Mücl P, “CSR, ESG und Arbeitsrecht – Ein Überblick”, *ArbRAktuell*, 2022, a.303-307.

Mülayim B O, “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği”, *Terazi Hukuk Dergisi*, 13 (146), 2018, s. 24-39.

Narmanlıoğlu Ü, *İş Hukuku II - Toplu İş İlişkileri*, 3. Bası, Beta Yayınevi,

2016.

- Neubach B, “Gemeinsam mehr Klimaschutz im Arbeitsalltag umsetzen”, *ARP*, 2022, s. 192-200.
- Öztürk B, “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev Toplu Eylem Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı”, *Çalışma ve Toplum*, 4 (51), 2016, s. 1793-1836.
- Reichel M E/Cedric C M, “Betrieblicher Umweltschutz als Schnittstelle zwischen Arbeitsrecht und Umweltrecht”, *RdA*, 2004, s. 101-107.
- Roschmann C, “İklim Değişikliği ve İnsan Hakları”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (çev. Engin Fırat), 70 (4), 2021, s. 1155-98.
- Schlacke S/Grotefels S, “Rechtliche Herausforderungen der Klimaanpassung”, *ZUR*, 2023, s. 257-259.
- Stöckert S, “Gewerkschaftsaktivismus – Vom Zusammenschluss mit Fridays for Future bis zum Arbeitskampf im virtuellen Raum”, *ArbRAktuell*, 2023, s. 434-440.
- Sur M, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 11. Bası, Turhan Kitabevi, 2024.
- Sümer H H, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 7. Bası, Seçkin Yayıncılık, 2024.
- Şahlanan F, *Toplu İş Hukuku*, Onikilevha Yayıncılık, 2020.
- Tuncay A C/Savaş Kutsal B/Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, *Toplu İş Hukuku*, 8. Bası, Beta Yayınevi, 2023.
- Ugan Çatalkaya D, “Demokratik ve Barışçıl Toplu Eylem Hakkının Kullanılması İş Sözleşmesini Fesih Nedeni Olabilir mi Sorusuna Yanıt Arayışı: Yargıtayın Zorlu Görevi”, *Çalışma ve Toplum*, 3 (78), 2023, s. 2069-2120.
- Ünal Adınır C, *İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler*, 2. Bası, Onikilevha Yayıncılık, 2023.
- Vey C, “Mögliche Auswirkungen des Klimawandels auf das Arbeitsverhältnis – Ein Ausblick”, *SPA*, 2020, s. 161-64.
- Weller M P/Höbl T/Seemann C, “Klimaneutralität im Privatrecht”, *ZEuP*, 2024, s. 575-609.
- Yardımcıoğlu D, “İklim Değişikliğinin Çalışma Hayatına Etkileriyle Mücadele: Adil Bir Geçiş İçin Toplu İş Hukuku Düzenlemelerinden Yararlanılması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 2024, s. 467-511.