

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN TEMİNATI

Seracettin GÖKTAŞ*

I. GENEL OLARAK

Sendikaların işverenlerle ilişkilerinde rol alan ve sendikanın işyerine uzanmış gözü, kulağı ve eli gibi fonksiyon gören¹ işyeri sendika temsilcilerinin tayini yetkisi 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 34.maddesi uyarınca sendikalara tanınmıştır. Sendikaların üyelerinin çalıştığı her işyerine ulaşmaları imkânsız olduğundan, faaliyetlerini temsilcileri aracılığı ile yürütmeleri gerekli bulunmaktadır². Aynı zamanda işverene bağlı olarak çalışan işyeri sendika temsilcileri, sendikanın ve sendika üyesi işçilerin haklarının savunucusu olarak sürekli biçimde işverenle muhatap olduklarından, işverenle ilişkileri zaman zaman gerginleşmekte, işten çıkarılma veya işyeri değişikliği gibi uygulamalara sıkça maruz kalmaktadırlar. Bu nedenle, işyeri sendika temsilcilerinin özel olarak korunmaları zorunluluğu doğmuş ve bu amaçla yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Türkiye tarafından 1992 yılında ve 3845 sayılı kanunla kabul edilen İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında Sözleşme işyeri sendika temsilciliği sisteminin uluslararası kaynağını oluşturmaktadır. Sözleşmede yer alan "işçi temsilcileri" deyiminin sendikanın üyeleri arasından atadığı temsilcileri de kapsadığı kabul edilmektedir³.

İşyeri sendika temsilcisi ile yürürlükten kaldırılmış olan 3008 sayılı İş Kanunu ile 4773 sayılı Kanunda yer alan işçi temsilcisi farklı kavramlardır. İşçi temsilcisi, işyerinde çalışmakta olan işçiler tarafından seçilmekte iken, işyeri sendika temsilcisi sendikanın işyerinde

* Yargıtay 9.Hukuk Dairesi Tetkik Hâkimi

¹ Tunçomağ, Kenan: İş Hukuku, Cilt II, 2.Bası, İstanbul 1985, s.159

² Narmanhoğlu, Ünal: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, s.245

³ Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 18.Bası, İstanbul, Ağustos 2005, s.363

çalışan üyeleri arasından sendikaca atanmaktadır⁴. İşyeri sendika temsilciliği, işyerinde sendikayı temsil eden bir kurum olduğundan “işçi temsilcisi” değil, “sendika temsilcisi” olarak ifade edilmiştir⁵.

Temsilci güvencesi karşısında, temsilci atamanın ve temsilci olarak atanmanın önemi artmış bulunmaktadır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda “işyeri sendika temsilciliği” adı altında yapılan düzenlemede işyeri sendika temsilcilerinde bazı nitelikler aranmış, atamalarına ilişkin bir prosedür öngörülmüş, görevleri belirtilmiş ve kendilerine iş ve işyeri güvencesi sağlanmış bulunmaktadır. Ancak, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun İkinci Kısımının “Teminatlar”a ilişkin Üçüncü Bölümünde işyeri sendika temsilcilerinin teminatı düzenlenmiş(m.30); sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinin yer aldığı Üçüncü Kısımın Birinci bölümünde de işyeri sendika temsilcisinin tayini ve nitelikleri(m.34) ve görevleri (m.35) belirtilmiştir. İşyeri sendika temsilcilerinin teminatı ile ilgili hükme, temsilcilerin atanmaları, nitelikleri ve görevlerinden önce verilmiş olması nedeni ile bu düzenleme öğretide eleştirilmiştir⁶.

Bu çalışmada öncelikle işyeri sendika temsilcisi olabilme şartları, atanması, görev süresi, görev ve yetkileri belirtilecek, daha sonra asıl konumuz olan işyeri sendika temsilcilerinin güvencesi açıklanmaya çalışılacaktır.

II. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ OLMANIN KOŞULLARI VE ATANMASI

1. Temsilci Olma Koşulları

Sendikalar Kanunu’nun 34.maddesinde sendikaların üyeleri arasından temsilci atayabileceği ve temsilcide kuruculara ilişkin şartların gerçekleşmiş olması gerektiği düzenlenmiştir.

İşyeri sendika temsilcisi olabilmek için ilk koşul; kişinin atacağı işyerinde fiilen çalışan olmasıdır⁷. Sendikalar Kanunu’nun

⁴ Aktay, Nizamettin/ Arıcı, Kadir/ Kaplan-Seneyen, E.Tuncay: İş Hukuku, Ankara 2006, s.363

⁵ Demir, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, Ekim 2005, İzmir, s.373

⁶ Narmanhoğlu, s.246

⁷ Aktay/ Arıcı/ Kaplan-Seneyen, : s.363

2.maddesi işçiyi hizmet akdine dayanarak çalışan kimse olarak tanımladığından, işçinin temsilci olabilmesi için hangi kanun kapsamına girdiği önemli olmayıp, hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışması yeterlidir. İşçinin çalışmasını dayandırdığı iş sözleşmesinin türü de temsilci olması için belirleyici değildir. Belirli ya da belirsiz süreli, kısmi veya tam süreli sözleşme ile çalışan işçi de temsilci olarak atanabilir⁸. Öğretide diğer koşulları taşımak kaydı ile mevsimlik işçinin ve işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakılan⁹ taraf sendika üyesi işçinin de temsilci olarak atanmasının mümkün olduğu ileri sürülmüştür.

İşçinin temsilci olabilmesi için ikinci koşul; kendisini atayacak sendikanın üyesi olmasıdır. Temsilci atama hakkı olan sendikanın üyesi olmayan işçilerin işyeri sendika temsilcisi olmaları mümkün değildir¹⁰. İşveren vekili durumunda olan işçilerin sendika temsilcisi olup olamayacakları tartışmalıdır. Bir görüşe göre, İş Kanunu anlamında işçi sayılanlar, Sendika Kanunu bakımından da işçi sayıldıkları için işveren vekili sendikaya üye olabilecek ve temsilci de atanabileceklerdir¹¹. Buna karşılık, diğer bir görüş, buna teorik olarak ve kanunen bir engel yoksa da çoğu kez çatışan menfaatler söz konusu olabileceği gerekçesi ile bu görevlerin aynı kişide toplanmasının ancak uygun düşmeyebileceği yönündedir¹². Kanımca, işveren vekili konumundaki işçinin işveren sendikasına üye olabilmesi ve görevi gereği işveren menfaatlerini ön planda tutması nedeniyle bu görevi yanında aynı zamanda işçi sendikasının temsilciliğini yapması mümkün değildir. Buna karşılık, sendikanın zorunlu organlarında görev almış işçilerin işyeri sendika temsilcisi olmalarına bir engel yoktur.

⁸ Narmanhoğlu, s.247

⁹ Ekonomi, Münir: İşyeri Sendika Temsilcilerinin Atanması, Görevleri ve Teminatı, Basisen, Eğitim Semineri, İstanbul 1986, s.34

¹⁰ Yarg.9.HD. 1.2.2006, 2005/17966-2029 sayılı kararı “Dosya içerisinde Kartal 4.Noterliğince düzenlenmiş 21.11.2002 tarihli davacının sendika üyeliğinden çekildiğine dair 42522 yevmiye no.lu belge mevcuttur. Teksif Sendikası’ndan alınan 21.10.2004 gün 3463 sayılı cevabi yazıda ise davacının 26.12.2002 tarihinden itibaren işyeri sendika temsilcisi olarak atandığı bildirilmiştir. Sendika üyesi olmayan bir işçinin sendika işyeri temsilcisi olarak atanması mümkün değildir. Bu iki belge arasındaki çelişki giderilmeden eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” (Kişisel Arş.)

¹¹ Okur, Ali Rıza: Türk İş Hukukunda Sendika İşyeri Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 1985, s.2

¹² Narmanhoğlu, s.247

Temsilci olabilmek için üçüncü koşul; Sendikalar Kanunu'nun 5.maddesinde kurucular için öngörülen niteliklerin taşınmasıdır. Bu nitelikler, anılan maddede tek tek sayılmış olup, ödev konusu ile doğrudan bağlantılı olmadığı için ayrıntılarına girilmeyecektir.

2. İşyeri Sendika Temsilcisinin Atanması

Sendikalar Kanunu'nun 34.maddesinde temsilci atama yetkisi, toplu iş sözleşme yapma yetkisi kesinleşen sendikaya tanınmıştır. Böylece, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi tarafı olmayan bir sendikanın da sonraki dönem için yetki alması ve bunun kesinleşmesi üzerine toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında temsilci atama yetkisi ortaya çıkmaktadır. Öğretide aynı anda iki sendikanın temsilci bulundurabilmesinin bazı sorunlara yol açacağı ileri sürüldüğü¹³ gibi, bu durumda hiçbir sorun doğmayacağı görüşü de kabul edilmektedir¹⁴.

Sendikalar Kanunu'na göre atanacak temsilci sayısı, işyerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir(m.34). Buna göre, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında, ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz olmak üzere temsilci atanabilecektir. Bu sayılar atanacak temsilcinin azami sınırı olup, kanunda öngörülen sayıdan fazla temsilci atanması mümkün değildir¹⁵. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi ile yasada belirtilen sayının üzerinde temsilci atanabilmesi kararlaştırılmaz¹⁶. Kuşkusuz, sendika kanunda belirtilen sayının altında temsilci

¹³ Narmanhoğlu, s.251, Yazar, toplu iş sözleşmesi sona ermeden 120 gün içinde yetki işlemlerine başlayan başka bir sendikanın bu süre içinde yetkisinin kesinleşmesi iler birlikte kanundaki diğer prosedürleri işletmeye mecbur olması nedeniyle çıkacak uyuşmazlığın giderilmesi için grev kararı almasının kaçınılmaz olması durumunda kanun koyucunun arzu etmediği bir durumun ortaya çıkabileceğini belirtmiştir.

¹⁴ Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 18.Bası, İstanbul, Ağustos 2005, s.388-389. Yazara göre temsilcilik odası ve temsilcilere ücretli izin verilmesi gibi haklar kanunla değil toplu iş sözleşmesiyle sağlanabildiğinden, eski sözleşmenin tarafı olan sendikanın temsilcilerine bu yolla tanınmış olan haklar, bu sözleşmenin bitimine kadar yeni sözleşme yapılarak bunun içinde yer verilse bile, uygulanamayacağından yetkiyi kazanan diğer sendika temsilcileri söz konusu haklardan eski sözleşmenin yürürlüğü süresince yararlanamayacaklardır. Bu durumda işverenin iki sendikaya karşı aynı zamanda eşit yükümlülükler altına girmesi düşünülemez.

¹⁵ Narmanhoğlu, s.248

¹⁶ Şahlanan, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995, s.230

atayabilir¹⁷. Kanunda öngörülen sayıları aşan atamaların yapılması halinde, sınırın üzerinde kalanlar için temsilcilik görevi geçerli olamaz ve bunlar temsilciler için öngörülen teminattan yararlanamazlar¹⁸.

Atanacak temsilci sayısının belirlenmesinde işyerinde atamanın yapıldığı tarihte çalışan işçi sayısı göz önünde bulundurulur. Sayının tespitinde dikkate alınan kişinin Sendikalar Kanunu anlamında işçi olması yeterli olup, sendika üyesi olması şart olmadığı gibi, kapsam dışı personel içerisinde yer alması da söz konusu kişilerin sayıya dahil edilmesine engel değildir¹⁹.

Kanunda belirtilen sayıda temsilci atandıktan sonra işçi sayısında değişiklik olması durumunda, temsilci sayısı değişmez. Yargıtay da işçi sayısında sonradan yapılan değişikliğin temsilci sayısını etkilemeyeceği doğrultusunda karar vermiştir²⁰.

Temsilci sayısının belirlenmesinde kanun “işyeri”ni birim olarak esas almıştır. İşyeri 2821 sayılı Kanunu’nun 2.maddesi esas alınarak belirlenecektir. Bu nedenle işyeri bütün olarak ele alınması gerekli olup, işyerine dahil bölüm, ünite veya atölye için ayrıca temsilci atanması mümkün değildir. İşletme toplu iş sözleşmesi söz konusu ise işletmeye bağlı işyerlerinde üyesi bulunmak kaydıyla sendika işyerleri için ayrı ayrı ve Sendikalar Kanunu’nun 34.maddesinde belirlenecek sayıda temsilci atayabilecektir²¹.

Sendika işyerinde temsilci olarak atadığı üyelerin kimliklerini on beş gün içinde işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilecektir(m.34/II). Sözü edilen sürenin temsilci atama yetkisinin kullanılması için mi olduğu, yoksa atanmış temsilcinin işverene bildirilmesi için gerekli süre mi olduğu tartışmalıdır. Bir görüşe göre, sendika temsilci atama yetkisini, toplu iş sözleşmesi yapma

¹⁷ Şahlanan, (Sendikalar Hukuku), s.230; Akyiğit, Ercan: İş Hukuku, 4.Baskı, Ankara 2005, 409

¹⁸ Yarg.9.HD. 24.10.1985, 7353-9823, YKD, Mayıs 1986, s.680-681 (Çelik, İş Hukuku, s.385)

¹⁹ Narmanlıoğlu, s.249; Şahlanan, Fevzi: Soru ve Cevaplarla Çalışma Hayatı ve İlgili Kanunlar, Bank-Si-Sen, İstanbul 2000, s.243

²⁰ Yrg.9.HD. 29.5.1997, 8277-10507 (Kişisel Arş.)

²¹ Şahlanan (Soru ve Cevaplarla) s.242-243; Yrg. 9.HD. 15.3.1991, 5205-5923 (İHD Nisan-Haziran 1992, s.263)

yetkisinin kesinleşmesinden itibaren 15 gün içinde kullanmalıdır²². Buna karşılık, diğer bir görüşe göre, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kesinleşmesinden sonra temsilci atama yetkisi doğmakta, atanan temsilcinin kimliklerinin 15 içinde işverene bildirilmesinin, işyeri sendika temsilcilerinin sıfatlarına bağlı sonuçların doğması bakımından gerekli olmaktadır²³. Bu ikinci görüşe göre, sendika yetkisi kesinleştikten sonra ve bu yetkisi devam ettiği sürece temsilci atayabilecektir. Ancak, atanan kimsenin temsilciliğin sıfat ve sonuçlarından yararlanması bakımından kural olarak işverene bildirim yapılmalıdır. Öğretide yetkili sendikanın temsilci atama yetkisini toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin kesinleşmesinden itibaren Ayrıca, işçinin temsilci atanması çalıştığı işyeri için söz konusu olabilir. Yetkili sendikanın üyesi de bulunsa işçinin çalıştığı işyeri dışında bir işyerinde temsilcilik yapması mümkün değildir.

Sendika işyeri temsilcisini belirleme yetkisini sendika tüzüğünde belirtilen esaslara uygun olarak kullanır. Tüzükte aksi belirtilmemiş ise bu yetki sendika yönetim kuruluna aittir²⁴.

III. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÖREV VE YETKİLERİ

1. Görev ve Yetkileri

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 35.maddesine göre "İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilci, işyerine münhasır kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir." Anılan hükme göre temsilcilerin görevleri işyeri ile sınırlıdır. Yargıtay bir kararında kokart takma ve işçilere taktırmayı temsilcilik faaliyeti içinde kalan demokratik bir eylem olarak nitelendirmişir²⁵.

4837 sayılı İş Kanunu ve bu kanunla ilgili mevzuatta da temsilciler için bazı görevler öngörülmüştür. 4857 Sayılı Kanun uyarınca

²² Aktay/ Arıcı/ Kaplan-Seneyen,: s.363

²³ Narmanlıoğlu, s.251-252

²⁴ Akyiğit, s. 409; Aktay/ Arıcı/ Kaplan-Seneyen,: s.363

²⁵ Yarg. 9.HD. 27.3.2006, 3230-7008 (Kişisel Arş.)

çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğine göre, işçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işverence atanan bir kişinin başkanlığında oluşturulan İzin kuruluna işyeri sendika temsilcilerince iki işçi temsilci seçilmektedir. Ancak, işyerinde temsilcilerin seçilmemiş olması halinde, işçi temsilcileri doğrudan doğruya o işyerindeki işçiler tarafından seçilebilecektir(m.15). Aynı kanun uyarınca çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 5.maddesinde de kurulması gereken iş sağlığı ve iş güvenliği kurulunda işçileri sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri kişi veya işyerinde sendika temsilcisinin olmaması halinde o işyerindeki işçilerin seçecekleri işçinin temsil edeceği öngörülmüştür.

Toplu iş sözleşmeleri ile de temsilcilere kanunda sayılanlar dışında görev verilebilir. Topu iş sözleşmelerinde işyeri sendika temsilcilerine genellikle, şikâyetlerin giderilmesinde, giyim eşyası ve yemekle ilgili işlerde veya kurullarda, disiplin kurullarında görevler verilmektedir²⁶.

Sendikalar Kanunu'nun 35.maddesinin son cümlesinde işyeri sendika temsilcilerinin bu görevlerini işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getireceklerini öngörmüştür. Bu düzenleme, aynı zamanda işçi olan temsilcinin işverene ve işyerine karşı olan görevlerinin ortadan kalkmadığını göstermektedir. Ancak, toplu iş sözleşmeleri ile temsilcilerin işçilerle ilişki kurabilme, onların şikâyet ve dileklerini yerine getirebilmeleri için iş saatleri içinde veya dışında belli zaman aralıkları kararlaştırılabilir²⁷.

Temsilcilerin görevi, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendikanın temsilci olarak ataması ve bu atamanın işçiye bildirilmesi ile başlar. Ancak, temsilcilik sıfatı ve sonuçlarının doğması bakımından temsilcinin işverene bildirilmesi gerekir²⁸.

Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder. Bu düzenleme, toplu iş sözleşmesi sona ermesine rağmen yenisinin bağtlanması henüz gerçekleşmemiş olsa bile yetki almış sendikanın temsilcisini koruyucu niteliktedir. İşyerinde bir sonraki dönemde de aynı sendikanın yetki alması halinde temsilcinin görevi açıkça sona erdirilmemiş ise yeni dönem toplu iş sözleşmesi süresince de devam eder.

²⁶ Çelik, s.386

²⁷ Şahlanan (Soru ve Cevaplarla), s.244

²⁸ Narmanhoğlu, s.251-252

2. Temsilcilik Görevinin Sona Ermesi

Sendikalar Kanunu'nun 35.maddesi işyeri sendika temsilcilerinin görevlerinin "yetki" süresince devam edeceğini düzenlediğinden, atayan sendikanın yetkisinin kaybedilmesi ya da her hangi bir şekilde yetkisiz hale gelmesi halinde görevleri de sona erecektir. Buna göre, temsilciyi atayan sendikanın sonraki dönem için yetki alamamış olması temsilcinin görevini sona erdirdiği²⁹ gibi, sendikanın kesinleşen yetkiden sonra 15 gün içerisinde çağrıda bulunmaması(m.17), grev oylamasında "greve hayır" kararına rağmen işverenle anlaşamaması ve 15 gün içerisinde Yüksek Hakem Kuruluna da başvurmaması gibi yetki belgesinin hükmünün kalmadığı durumlarda da bu yetkiye dayanılarak atanmış olan temsilcinin görevi sona erer. Temsilcilik görevinin bu şekilde sona erme hallerine "Sendikanın yetkisine bağlı sona erme halleri" denilebilir.

Temsilcilik görevi sendikanın yetkisine bağlı olmadan da sona erebilir. İşçinin ölümü, işyerinden ayrılması, temsilcilik görevinden istifa etmesi ve sendikanın atadığı temsilciyi görevden alması durumlarında da bu görev sona erer. Ayrıca, Sendikalar Kanunu'nun 34/II. maddesinin aynı Kanunu'nun 5.maddesine yaptığı yollama nedeniyle mahkûmiyet veya sendika üyeliğinin sona ermesi gibi temsilci atanabilmeyi engelleyen bir durumun ortaya çıkması halinde de temsilcilik görevi kendiliğinden sona erer³⁰.

Tüzük ve yönetmeliğe aykırı davranışları nedeni ile Sendika Genel Yönetim Kurulu tarafından temsilcilik görevi sona erdirilebilir³¹.

IV. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÜVENCESİ

İşyeri sendika temsilcisi işveren ile kendisini atayan sendika ve sendika üyesi işçilerin ilişkilerini kanunun çizdiği sınırlar içerisinde yürütmek durumundadır. İşçiler ve sendikanın işyerinde menfaatlerini

²⁹ Yarg.9.HD. 13.6.2007, 2006/22781-2007/18828 sayılı kararı: "... Davacının işyeri sendika temsilciliği sıfatı Toplu İş Sözleşmesinin sona ermesi ve başka sendikanın yetki alması nedeni ile 30.6.2003 tarihinde sona ermiştir. Mahkemece işe başlatılma tarihi olan 8.4.2004 tarihine kadar boşta geçen süre ücret ve diğer haklarına karar verilmesi isabetsizdir"

³⁰ Şahlanan (Soru ve Cevaplarla), s.244

³¹ Yarg. 9.HD. 17.5.2006, 12497-14919 (Kişisel Arş.)

korumak zorunda olan temsilcilerin işveren tarafıyla bu yüzden ters düşmesi çoğu zaman kaçınılmaz olacaktır. İşyeri sendika temsilcisi görevini yerine getirirken işini kaybetmek tehlikesiyle karşılaşacak ve bu endişe onun temsilcilik görevini layıkıyla yapmasına engel olabilecektir. Bu nedenle sendika temsilcisinin diğer işçilerden ayrı özel olarak korunması gereği ortaya çıkmıştır³².

ILO'nun işçi temsilcilerinin korunmasına ilişkin 135 sayılı Sözleşmesinin 1.maddesine göre de, yasalara, toplu sözleşme veya diğer anlaşmalara uygun hareket ettikleri sürece, işletme içindeki işçi temsilcileri, işten çıkarma dahil, kendilerine zarar verecek, işçi temsilciliği sıfatları veya işçi temsilciliği faaliyetleri, sendikaya üye olma veya sendikal faaliyetlere katılma gibi tüm işlemlere karşı etkin bir biçimde korunmalıdırlar³³.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30.maddesinin 4773 sayılı Kanun ile değiştirilmeden önceki düzenlemesinde işyeri sendika temsilcilerini feshe karşı özel olarak koruyan hükümlere yer verilmişti. İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin kanunda belirtilen şartlara uyulmadan feshedilemeyeceği belirtilmiş, aksi takdirde usulünce başvurulması halinde mahkemece feshin geçersizliğine, işçinin işine iadesine karar verilebilmesine ve kesinleşen karardan sonra süresi içinde işe başvuran temsilciye temsilcilik süresine ilişkin ücret ve diğer haklarının hüküm altına alınmasını sağlayan bir düzenleme mevcuttu. Eski düzenlemenin en belirgin özelliği mutlak anlamda bir işe iadeyi öngörmesiydi. Gerçekten, işe iadesine karar verilen temsilcinin işe başlatılmaması halinde temsilcilik görevi devam ettiği sürece ücret ve diğer haklara hak kazandığının kabulü önemli bir güvencedir.

2821 sayılı İş Kanunu'nun 9.8.2002 tarih ve 4773 sayılı Kanun'la değiştirilen 30.maddesi ile işyeri sendika temsilcilerinin feshe karşı korunma yönünden diğer işçilere uygulanan iş güvencesi hükümlerine tabi tutulmaları nedeniyle önceki düzenlemede öngörülen teminatın zayıflatıldığı; sözü edilen teminatın sendikal faaliyette bulunmanın teminatına indirildiği ileri sürülmüştür³⁴. Gerçekten, 2821 sa-

³² Narmanlıoğlu, s.257

³³ Güzel, Ali: İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, 28-29 Mayıs 2004, İstanbul Barosu Yayınları,s.134

³⁴ Aktay/ Arıcı/ Kaplan-Seneyen, : s.301

yılı Kanunu'nun 30.maddesinin anılan değişiklikten önceki düzenlemede işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin işverence haklı bir sebep olmadan ve sebebi açık ve kesin şekilde belirtilmeden feshedilmeyeceği; süresi içinde açılan işe iade davası sonucunda mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde işçinin temsilcilik süresine ait ücret ve diğer hakları talep edebileceği öngörülmüştü. İşe iade kararına rağmen temsilcinin işe başlatılmaması halinde temsilcilik süresince ücret ve diğer haklara hak kazandığının kabulü mutlak bir iade anlamına geliyordu.

4773 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikten sonra mevcut düzenlemede feshin geçersizliğine karar verildiğinde hüküm altına alınacak ücret ve diğer haklar en çok dört aylık süre ile sınırlandırıldığı gibi, işverenin mutlak bir işe iade yükümlülüğü de bulunmamaktadır. İşveren dilerse mahkemece belirlenen tazminatı ödemek suretiyle işçiye işe iade etmeyebilir. Önceki düzenlemede haklı bir neden olmadan temsilcinin iş sözleşmesinin feshedilmeyeceği öngörülmesine karşın, mevcut düzenlemeye göre fesih için geçerli neden bulunması durumunda temsilcinin iş sözleşmesi sona erdirilebilir³⁵. Yine, eski düzenlemede feshin haklı nedenle feshedildiğini ispat yükü işverende iken, mevcut düzenlemede feshin sendikal nedene dayandığının iddia edilmesi durumunda bunu işçinin kanıtlaması gerekir³⁶. Bundan başka, önceki düzenlemede temsilcinin belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshi güvence kapsamında olduğu halde³⁷ son durumda sadece belirsiz süreli iş sözleşmesi için güvence söz konusudur. Tüm bu nedenlerle eskiye oranla işyeri sendika temsilcisi teminatının zayıflatıldığı düşünülmektedir³⁸.

İşe iadesine karar verilen temsilcinin sadece dört aylık ücret ve diğer haklara hak kazandığını öngören mevcut düzenlemenin yeterli bir

³⁵ Yarg. 9.HD. 13.3.2007, 2006/35823- 2007/6318 sayılı kararında davranışları ile işyerinde işin yürütümünü olumsuz etkileyen temsilcinin iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığı ve işe iade talebinin reddine karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır (Kişisel Arş.)

³⁶ Yarg. 9.HD. 5.6.2006, 12968-16162 (Kişisel Arş.); Aynı yönde Yarg. 9.HD. 16.10.2006, 19181-27386 (Kişisel Arş.)

³⁷ Ekonomi, Münir: Toplu İş İlişkileri, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, s.209

³⁸ Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 18.Bası, İstanbul Ağustos 2005, s.391-392

güvence sağladığını söyleme olanağı bulunmamaktadır. Sendikalar Kanunu Tasarısında önceki düzenlemeye paralel hükümlere yer verilmiştir(m.24).

4773 sayılı İş Kanun'la İş Hukuku mevzuatımıza işyeri sendika temsilcileri yönünden getirilen özel düzenlemelerden biri de Sendikalar Kanunu'nun 30.maddesinin son fıkrasında öngörülen işyeri güvencesidir. Anılan hükme göre, işveren, yazılı rızası olmadıkça, temsilcinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda bir değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30.maddesi çerçevesinde işyeri sendika temsilcilerinin teminatını iş güvencesi ve işyeri güvencesi olarak ayırmak mümkündür. Bu iki güvence sonuçları bakımından farklılıklar taşıdığından ayrı başlıklar halinde incelenmiştir.

1. İş Güvencesi

2821 sayılı İş Kanunu'nun 30.maddesinin ilk fıkrasında işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde İş Kanunu'nun ilgili hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümleri 18, 19, 20, ve 21.maddelerinde düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 18.maddesine göre işveren otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi bulunan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. İş Kanunu'nun 19.maddesinde işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorunda olduğu, 25.maddenin II numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı hariç olmak üzere hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin, o işçinin davranışı ve verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemeyeceği düzenlenmiştir. Kanunun 20.maddesinde iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir veya taraflar anlaşmışlarsa uyuşmazlık aynı süre

içinde özel hakeme götürülebilir. Açılan davada feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene ait olup, işçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde bu iddiasını ispatla yükümlüdür(m.20/2). Aynı Kanunu'nun 21.maddesine göre mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işverenin işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olduğu, kesinleşen kararın tebliğinden itibaren on iş günü içinde başvurmasına rağmen işe başlatılmaması halinde işverenin dört ile sekiz aylık ücret tutarında tazminatı ödemekle yükümlü olacağı, ayrıca kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının da ödenmesi gerektiği öngörülmüş; feshin geçersizliği ile işe başlatmama tazminatı ve boşa geçen süre ücreti ve diğer haklara ilişkin hükmün sözleşme ile değiştirilemeyeceği de ayrıca belirtilmiştir.

İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedilmesi durumunda diğer işçiler gibi İş Kanunu'nun yukarıda belirtilen hükümlerinden yararlanması mümkündür. Ancak, işyeri sendika temsilcilerinin anılan hükümlerden yararlanabilmeleri için işyerinde otuz veya daha fazla işçinin çalışması ve en az altı aylık kıdemin bulunması koşullarının da aranıp aranmayacağı tartışmalıdır. Öğretide bir kısım yazarlara göre, temsilci için özel olarak yararlanma şartları gösterilen güvence doğrudan "temsilcilik sıfatına" dayalı olduğundan, işçide sadece bu sıfatın bulunması ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalışması yeterlidir, ayrıca işyerinde çalışan işçi sayısına ve en az altı aylık kıdeminin varlığına bakılmaz³⁹. Diğer bir kısım yazarlara göre ise, İş Kanunu'nun 18.maddesindeki iş güvencesi kapsamına ilişkin sınırlamalar temsilciler için de geçerlidir⁴⁰.Yargıtay da işyeri sendika temsilcilerinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaları bakımından işçi sayısı ve altı aylık kıdem şartının aranmayacağı yönünde karar vermiştir⁴¹.

³⁹ Soyer, M.Polat: Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, 15.01.2005 tarihinde Galatasaray Üniversitesi ile Legal Hukuk Yayınları Tarafından Av.Akın Sokulu Anısına Düzenlenen Toplantıda Sunulan Tebliğ, s.45; Ekonomi, Münir: TÜSIAD, Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Semineri, İş Kanunu Toplantısı Dizisi-1, s.491; Güzel, Ali: s.135; Çelik, s.391

⁴⁰ Tuncay, A.Can: İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor, Çimento İşverenleri Dergisi, Ocak 2003, s.16; Demir, s.251-252

⁴¹ Taşova Asliye Hukuk(İş) Mah. 23.11.2005 tarih ve 160-343 sayılı kararını onayan Yarg.9.HD. 6.3.2006, 1254-5517 sayılı kararı (Kişisel Arş.)

İş sözleşmesinin feshi temsilcilik faaliyetlerinde bulunma nedenine dayanmamakla beraber, başka sebeplerle geçersizliğine karar verildiğinde işe başlatmama tazminatı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21.maddesi uyarınca dört ile sekiz aylık ücreti arasında belirlenecektir⁴². Buna karşılık, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi sadece "temsilcilik faaliyetlerinden" dolayı feshedilmiş ise işe başlatmama tazminatı en az bir yıllık ücreti tutarı olarak belirlenir(m.30/2)⁴³. Ancak, bu durumda işçi, feshin "temsilcilik faaliyetlerinden" kaynaklandığını kanıtlama yükümlülüğü altındadır. İş Kanunu'nun 20.maddesinin ikinci fıkrasının sonucu olarak ispat yükümünün temsilciye ait olmasının da temsilcilik teminatını zayıflattığı ileri sürülmüştür⁴⁴.

İşyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmesinin işverence feshedilmeyip, sendikal nedenlerle veya temsilcilik sıfatından dolayı ayırma veya farklı muameleye tabi tutulması durumunda doğrudan sendikal tazminat istemesi mümkündür(Sen.K.31/6). Sendikal tazminat, işçinin en az bir yıllık ücreti tutarındadır.

İş sözleşmesi sendika temsilciliği faaliyetlerinden dolayı feshedilen işçinin işe iade davası ile birlikte kötüniyet veya sendikal tazminat talebinde bulunup bulunamayacağı üzerinde de durulmalıdır. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde ve 2821 sayılı Sendikal Kanunu'nun 30.maddesinin 4773 sayılı yasa ile değiştirilmesinden önce Yargıtay işe iade kararına rağmen işe başlatılmayan temsilcinin kötüniyet tazminatı talep edebileceğine karar vermiştir⁴⁵. 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğünden ve 2821 sayılı yasanın anılan hükmünün 4773 sayılı yasa ile değiştirilmesinden sonra iş sözleşmesi sendika temsilciliği faaliyetlerinden dolayı feshedilen işçinin kötüniyet veya sendikal tazminat isteyemeyeceği kanısındayız. Zira, temsilcinin işe iade ve

⁴² Yarg.9.HD. 2.4.2007, 332-8944 (Kişisel Arş.)

⁴³ Yarg.9.HD. 27.3.2006, 3230-7008 sayılı kararı: "...davacı işyeri sendika temsilcisidir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30/2 maddesi uyarınca, "temsilcinin hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, İş Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir. Somut olayda, davacının işyerinde demokratik tavır şeklinde olan kokart takma ve diğer işçilere taktırma eyleminin, temsilcilik faaliyet olduğu tartışmasızdır. Bu faaliyet feshe konu edildiğine göre, davacı yararına işe başlatmama tazminatının en az bir yıllık brüt ücreti tutarında belirlenmesi gerekir. Mahkemece, işe başlatamama tazminatının 4 ay olarak belirlenmesi hatalı bulunmuştur." (Kişisel Arş.)

⁴⁴ Çelik, s.394

⁴⁵ Yarg.9. HD. 11.6.2007, 2006/32353-2007/18337 (Kişisel Arş.)

buna bağı hakları talep hakları bulunmaktadır. Başka bir anlatımla, temsilci iş güvencesi hükümleri kapsamına girmektedir. 4857 sayılı İş Kanununa göre iş güvencesi kapsamına giren işçinin kötüniyet tazminatı isteyemeyeceğı açık olarak belirtilmiş; 2821 sayılı İş Kanunu'nun 31.maddesinde de iş sözleşmesi feshedilen işçinin işe iade talep edebileceğı, iş sözleşmesinin feshinin sendikal nedenlere dayanması durumunda sendikal tazminatın iş güvencesi kapsamına girmeyen işçiler tarafından istenebileceğı düzenlenmiştir. Buna karşılık temsilci, görevinden dolayı sözleşmesi feshedilmemekle beraber farklı muameleye maruz kalmış ise bu durumda 2821 sayılı yasa uyarınca sendikal tazminat isteyebilir.

Öte yandan, iş güvencesi hükümleri kapsamına giren işçinin toplu iş sözleşmesinde öngörülen iş güvencesi tazminatını ayrıca talep etmesi de mümkün değildir. Zira, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/son maddesine göre işe başlatmama tazminatı miktarını azaltan veya arttıran sözleşme hükümleri geçersizdir. Nitekim Yargıtay da iş güvencesi hükümlerinden (İşK.m. 18-21) yararlanabilen işçinin sözleşmede öngörülen tazminatı talep edemeyeceğine karar vermiştir⁴⁶.

İşverenin işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini feshetmek yerine işyeri sendika temsilcisinin çalışma koşullarını esaslı şekilde aleyhe değıştirmesi ve böylece temsilciyi sözleşmeyi feshe zorlaması da mümkün değildir⁴⁷. Zira Sendikalar Kanunu'nun 30.maddesinin son fıkrasında yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalışma koşullarında esaslı tarzda değışiklik yapılamayacağı, aksi takdirde değışikliğin geçersiz sayılacağı belirtilmiştir. Yargıtay bir kararında uzun süre su arıza işçisi olarak çalışan sendika baş temsilcisinin temizlik işine verilmesini çalışma koşullarında esaslı tarzda değışiklik olarak nitelendirmiş ve bu nedenle temizlik işinin yapılmamasını fesih için geçerli sebep saymamıştır⁴⁸.

2. İşyeri Güvencesi

4773 sayılı Kanunla temsilciler yönünden getirilen önemli yeniliklerden birisi de temsilcinin yazılı rızası olmadıkça işyerinin

⁴⁶ Yarg. 9.HD. 20.3.2006, 2005/26801-2006/6896 (Kişisel Arş.)

⁴⁷ Süzek, İş Hukuku, 2.Bası, İstanbul 2005, s.493

⁴⁸ Yarg. 9.HD. 1.6.2006, 4369-15960 (Kişisel Arş.); Aynı Dairenin 10.7.2006, 16065-20340 sayılı kararında da belediyede fen işlerinde çalışan temsilcinin önce gece bekçiliğı, sonra da temizlik işlerine verilmiş olması çalışma koşullarında esaslı değışiklik olarak kabul edilmiştir.(Kişisel Arş.)

değiştirilememesi, aksi takdirde değişikliğin geçersiz sayılacağıdır(m.30/3). İşyeri sendika temsilcilerinin işyeri düzeyinde atandığı ve görevlerinin işyeri ile sınırlı olduğu göz önünde bulundurulduğunda ayrıca işyeri güvencesinin de sağlanması gerekir. Yazılı rızası olmadan temsilcinin işyerinin değiştirilmesi durumunda Yargıtay açılan “eski işyerine iade” davalarını kabul etmektedir⁴⁹. Temsilci olmayanların da yazılı kabulü olmadan işyerinin değiştirilmesi İş Kanunu’nun 22.maddesi uyarınca mümkün değilse de, anılan hükme aykırı olarak işyeri değiştirilen işçinin eski işyerine iadesine yönelik davaları Yargıtay kabul etmemektedir⁵⁰. Böylece uygulamada işyeri sendika temsilcilerinin önemi dikkate alınarak diğer işçilere göre daha etkin bir güvence sağlanmaya çalışılmıştır.

Mahkeme kararına rağmen işverence temsilcinin eski işyerine iade edilmemesi durumunda kanunda her hangi bir yaptırım düzenlenmemiştir. Öğretide işyeri sendika temsilcisinin eski işyerine iade edilmemesi durumunda, işverenin işi kabulden kaçınmasına ilişkin Borçlar Kanununun 325.maddesinin değil, Sendikalar Kanununun 30.maddesi uyarınca iş sözleşmesinin İş Kanununun iş güvencesine ilişkin hükümlerine aykırı olarak feshedildiği kabul edilerek bu hükümlerin uygulanması gerektiği ileri sürülmüştür⁵¹. Kanımızca iş sözleşmesinin feshine bağlı hükümlerin burada uygulanması mümkün değildir. Sendikalar Kanunu’nun 31.maddesinde işçinin sendikal nedenlerle ayırma veya farklı muameleye tabi tutulması durumunda doğrudan sendikal tazminat isteyebileceği öngörülmüştür. Bu nedenle, temsilci, eski işyerine mahkeme kararına rağmen iade edilmediği takdirde işverenin temerrüdüne ilişkin Borçlar Kanunu’nun 325.maddesi uyarınca çalıştırılmadığı süre ücret ve diğer haklarından başka doğrudan sendikal tazminat isteğinde de bulunabilmelidir.

V. SONUÇ

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri gereği işverenlerle zaman zaman karşı karşıya gelmeleri ve bu sebeple işverenin tepkisini çekmeleri kaçınılmaz görülmektedir. Bu nedenle temsilcilerin diğer işçilere nazaran özel olarak korunmaları gerektiği açıktır. 4773 sayılı

⁴⁹ Yarg. 9.HD. 21.10.2004, 6558-23719 (Kişisel Arş.); Yarg.9.HD. 23.5.2005, 13429-19163 (Kişisel Arş.)

⁵⁰ Yarg.9.HD. 10.1.2005, 2004/28269-2005/13 (Kişisel Arş.)

⁵¹ Güzel, s.139, Çelik, s.393

yasa değişikliğinden önceki dönemde her ne kadar 135 sayılı Uluslar Arası Çalışma Örgütü'nce güvencenin temsilcilik sonrası da makul bir süre devam etmesi gerektiği yönünde eleştiriler dile getirilmişse de⁵², işyeri sendika temsilcilerinin güvencesinin büyük ölçüde sağlanmış olduğu konusunda neredeyse fikir birliği oluşmuştu. Ancak, 4773 sonrası işyeri sendika temsilcilerinin görev ve konumlarına uygun bir iş güvencesine sahip olduklarını söyleyebilmek güç görölmektedir. Bir kaç ayrıntı dışında temsilcilerin güvencesi büyük ölçüde diğer işçilerle aynı duruma getirilmiştir. Geline bu noktada temsilcilerin gerçek işlevlerini yerine getirmede birtakım sıkıntı ve olumsuzluklarla baş başa kalacakları kaçınılmazdır. Nitekim bu gerçek yasa koyucunun dikkatini de çekmiş, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda yapılması düşünölen değişiklikler arasında işyeri sendika temsilcilerinin daha geniş anlamda bir güvenceye kavuşturulmasına da yer verilmiş bulunmaktadır. Yapılacak değişiklikte teminatın temsilcilik görevinin sona ermesinden sonra belirli bir süre daha devam etmesinin öngörölməsi isabetli olur.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Aktay**, Nizamettin/**Arcı**, Kadir/**Kaplan**-Senyen, E.Tuncay: İş Hukuku, Ankara 2006
- Akyiğit**, Ercan: İş Hukuku, 4.Baskı, Ankara 2005
- Çelik**, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 18.Bası, Ağustos 2005
- Demir**, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, Ekim 2005
- Ekonomi**, Münir: İşyeri Sendika Temsilcilerinin Atanması, Görevleri ve Teminatı, Basisen, Eğitim Semineri, İstanbul 1986
- Ekonomi**, Münir: TÜSİAD, Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Semineri, İş Kanunu Toplantısı Dizisi-1
- Ekonomi**, Münir: Toplu İş İlişkileri, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997

⁵² Koç, Yıldırım: Türkiye'de Sendikalaşma Hareketleri ve ILO İlkeleri, Türk-İş Eğitim Yayınları No.3, s.39

- Güzel**, Ali: İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, 28-29 Mayıs 2004, İstanbul Barosu Yayınları
- Koç**, Yıldırım: Türkiye’de Sendikalaşma Hareketleri ve ILO İlkeleri, Türk-İş Eğitim Yayınları No.3
- Narmanlıoğlu**, Ünal: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001
- Okur**, Ali Rıza: Türk İş Hukukunda Sendika İşyeri Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 1985
- Şahlanan**, Fevzi: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995 (Sendikalar Hukuku)
- Şahlanan**, Fevzi: Soru ve Cevaplarla Çalışma Hayatı ve İlgili Kanunlar, Bank-Si-Sen, İstanbul 2000 (Soru ve Cevaplarla)
- Tunçomağ**, Kenan: İş Hukuku, Cilt II, 2.Bası, İstanbul 1985
- Soyer**, M.Polat: Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, 15.01.2005 tarihinde Galatasaray Üniversitesi ile Legal Hukuk Yayınları Tarafından Av.Akın Sokulu Anısına Düzenlenen Toplantıda Sunulan Tebliğ
- Süzek**, Sarper: İş Hukuku, 2.Bası, İstanbul 2005
- Tuncay**, A.Can: İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor, Çimento İşverenleri Dergisi, Ocak 2003