

## TOPLU İŞ HUKUKUNDA İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN FESHE KARŞI KORUNMASI

### *Protection of The Workplace Union Representative Against Termination in Collective Labor Law*

Nezihe Binnur TULUKCU\*

#### ÖZ

İşyeri sendika temsilcisinin temel görevleri, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda "işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak" şeklinde düzenlenmiştir.

İşyeri sendika temsilcisi görev ve yetkilerinin gereğini yerine getirirken işini kaybetme korkusu olmamalı ve herhangi bir baskıya maruz kalmamalıdır. Bu açıdan bu işçilerin iş ilişkisinin devamında feshe karşı korunması ve buna ilişkin özel olarak güvence altına alınması büyük öneme sahiptir. İşveren, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. Temsilcinin işe iadesine karar verilmesi halinde, fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir.

**Anahtar Kelimeler:** Sendikal Güvenceler, İşyeri Sendika Temsilcisi, Feshe Karşı Koruma, Haklı Nedenle Fesih, İşe İade Davası.

#### ABSTRACT

The main duties of the workplace union representative are, in the Law on Trade Unions and Collective Bargaining No. 6356, "to listen to the wishes of the workers and to resolve their complaints, to ensure the cooperation, work peace and harmony between the worker and the employer, to observe the rights and interests of the workers and to work to assist the implementation of the working conditions stipulated in the laws and collective bargaining agreements".

The workplace union representative should not be afraid of losing his job and should not be exposed to any pressure while fulfilling his duties and powers. In this respect, it is of great importance that these workers are protected against termination in the continuation of the employment relationship and that they are specifically guaranteed. The employer cannot terminate the employment contract of the workplace union representative unless there is a justified reason and the reason is clearly and precisely stated in writing. The representative or the union of which he is a member can file a lawsuit within one month following the notification of the notice of termination. In the event that the reinstatement of the representative is decided, the termination shall be deemed invalid and the wages and other rights shall be paid between the date of termination and the finalization date of the decision, provided that the term of representation is not exceeded.

**Key Words:** Union Guarantees, Workplace Union Representative, Protection Against Termination, Termination for Just cause, Reemployment Case.

#### GİRİŞ

İşyeri sendika temsilcisinin güvencesi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir. İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

Temsilcinin işe iadesine karar verilmesi halinde, fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın

---

\*Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, btulukcu@selcuk.edu.tr ORCID: 0000-0001-7909-4297

kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı işgünü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır. İşveren tarafından, sendika temsilcisinin işe başlatılmaması, işveren temerrüdü olarak kabul edilmektedir. Feshin geçersizliğinin tespiti ile birlikte, sözleşme kesintisiz devam etmiş olmakta, edimi haklı bir neden olmadan kabulden kaçınan işverenin temerrüdü ortaya çıkmaktadır. İşverenin temerrüdü nedeniyle, işveren sendika temsilcisinin ücretini ve diğer haklarını temsilcilik süresince ödemek zorundadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.24 ile işyeri sendika temsilcilerine “feshe karşı koruma” ve “işyeri değişikliğine karşı koruma” olmak üzere iki farklı güvence öngörülmüştür. Çalışmamızda öncelikle işyeri sendika temsilcisinin atanması, görev ve yetkileri ele alınmış, sonra Kanun ile özel olarak hükme bağlanan feshe karşı güvence öğreti görüşleri ve yargı kararları ile birlikte değerlendirilmiştir.

## I. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN ATANMASI, GÖREV VE YETKİLERİ

İşyeri sendika temsilcisi atama yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen işçi sendikasına aittir (STİSK.27/1). Sendika işyerinde temsilci olarak atadığı üyelerinin kimliklerini on beş gün içinde işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak seçilir (STİSK.27/1).

Temsilcilik görevi, sendikanın yetkisi devam ettiği sürece devam eder (STİSK.27/1). Bu nedenle işyeri sendika temsilcisi atamış olan sendikanın toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi devam ediyorsa, işyeri sendika temsilciliği sıfatı buna bağlı olarak devam eder. Yeni yapılacak toplu iş sözleşmesi yetkisinin bir başka sendikaya ait olması halinde ise, toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte sendika temsilcisinin görevi de sona erer<sup>1</sup>.

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri STİSK.27/3'te düzenlenmiştir. Buna göre, “İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlenmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.”<sup>2</sup>

Sendika temsilcisi, belirtilen bu görevlerinin dışında, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 15. maddesine göre İzin Kurulunda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 6. maddesi uyarınca bu kurulda yer alır; toplu iş sözleşmeleri, sendika tüzüğü ve yönetmelikleri ile de işyeri sendika temsilcilerine çeşitli görev ve yetkiler verilebilir<sup>3</sup>. İşyeri sendika temsilcileri tüm bu görevleri yerine getirirken ve yetkileri kullanırken iş disiplinini bozmamak ve işyerindeki işleri aksatmamak zorundadırlar (STİSK.27/4)<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Sur, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 10.B., Ankara 2022, 74 vd.; Demir, Fevzi, “İşyeri Sendika Temsilciliği”, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C. II, İstanbul 2001, 1555 vd.; Akyiğit, Ercan, Toplu İş Hukuku,, Ankara 2021, 346; Aynı Yazar, “Sendika İşyeri Temsilciliği İşyerindeki İşçi Sayısına Endeksli Midir?”, Kamu İş, 1994/3, 63; Erkul, İhsan, “İşyeri Sendika Temsilcisi, Tayini ve Teminatı Meselesi”, EAÜİİBFD., 1986/1, 207, 208; Kutal, Metin, “Yeni Sendikalar Yasasında Sendika Üyeliği, Yöneticiliği ve Temsilcinin Güvencesi”, İktisat ve Maliye D., C. XXX, 1983/9, 355; Tuncaç, A. Can, “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Hükümlerine Göre İşyeri Sendika Temsilciliği”, İktisat ve Maliye D., C. XXXII, 1985/13, 147; Centel, Tankut, “6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2014/31, 7 vd.; Taşkent, Savaş, “İşyeri Sendika Temsilciliği, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları”, Ankara 1993, 273; Aynı Yazar, “Temsilcilerin Yasal Görevleri ve Sendikal Sorumlulukları”, Basisen İşyeri Sendika Temsilcileri Eğitim Semineri, 1998, 71.

<sup>2</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku, 7.B., Ankara 2022, 1136 vd.; Çelik, Nuri/Canıkioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/ Özkaraca, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 35.B., İstanbul 2022, 850 vd.

<sup>3</sup> Arıcı, Kadir, Türk İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri Hukuku, Ankara 2022, 120,121; Sur, 189; Taşkent, 274.

<sup>4</sup> Ertürk, Şükran, İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, Legal İHSGHD., 2007/13, 11 vd.; Yürekli, Sebahattin, “İşyeri Sendika Temsilcilerinde Olması Gereken Nitelikler”, Legal İHSGHD., 2007/13, 35 vd; Aynı Yazar, İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 2004, 119 vd.; Göktepe, Seracettin, “İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı”, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010, 307 vd.; İnciroğlu, Lütfi, “Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi”, Çalışma ve Toplum, 2013/1, 65 vd.; Sur, 189,190; Centel, 7 vd.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleşen sendikanın kaç kişiyi işyeri sendika temsilcisi olarak atayabileceği STİSK.27/1’de gösterilmiştir. Buna göre sendika 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,
- İki binden fazla ise en çok sekiz

İşyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Toplu iş sözleşmesi ile, bu sayıların üstünde temsilci atanacağı kararlaştırılmaz<sup>5</sup>.

## II. İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN FESHE KARŞI GÜVENCESİ

### A. GENEL OLARAK

İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildirimünün tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir (STİSK.24/1). Bir aylık süre hak düşürücü süredir. Bu süre geçtikten sonra temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın dava açma hakkı düşer. Hâkim de davanın süresi içinde açılıp açılmadığını kendiliğinden dikkate alır<sup>6</sup>. Sendika temsilcisinin iş sözleşmesi, nedeni yazılı olarak açık ve kesin bir şekilde belirtilmek suretiyle feshedilebilir; hükümde düzenlenen bu usul, geçerlilik koşuludur. Buna göre bu usule uyulmadan sözleşmenin feshedilmesi halinde STİSK.24/3 gereğince, feshin geçersizliği söz konusu olacaktır<sup>7</sup>.

Bu hükme göre işyeri sendika temsilcisinin belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ancak haklı nedenle feshedilebilir. İşyeri sendika temsilcisi güvencesi gereğince, 6356 sayılı Kanun’a göre işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedilemez; ancak geçerli nedene ilişkin olumsuzluk feshe ilişkin haklı neden sayılabilecek nitelikte ise, temsilcinin sözleşmesi feshedilebilecektir.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> Narmanlioğlu, Ünal, “İşyeri Sendika Temsilcileri”, DEÜHFD, C. 3, S. 1-4, Ankara 1988, 45; Akyiğit, 262; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 857; Çoban, Nazlı, İşyeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı Korunması, Ankara Barosu Dergisi, 2020/1, 101 vd.

<sup>6</sup> Şahlanan, Fevzi, İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/29, 145 vd.

<sup>7</sup> “İş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş akitlerinin geçersiz veya haksız feshinde yargı organı tarafından verilen karar gerçek (mutlak) bir geçersizlik olmayıp, taşıdığı özellikler nedeniyle (başvuru ve işe davet) kendine özgü bir geçersizlik niteliği taşır. Buna karşılık temsilcilerin iş akitlerinin haklı bir neden olmaksızın feshedilmesi halinde yargı organı tarafından verilen karar, kesinleşmesiyle hemen devreye giren, mutlak anlamda ve genel hükümlere uygun bir geçersizliktir. Zira kesinleşme ile işveren feshi ortadan kalkar ve işveren boşta geçen tüm süre için ücret ve diğer hakları öder (Süzek. S. İş Hukuku. 11. Bası. s. 680). Görüldüğü üzere 6356 sayılı Kanun’un 24. maddesinde düzenlenen sendika temsilciliğinin güvencesine dayanılarak açılan işe iade davası ile, 6356 sayılı Kanun’un 25. maddesinde düzenlenen sendika özgürlüğünün güvencesine dayanılarak açılan davanın uygulanma şartları ve sonuçları birbirinden farklıdır. Elbette sendika temsilcisi 24. madde yerine 25. madde hükümlerinin uygulanmasını isteyerek dava açabilecektir. Ancak her iki hükmün amacı, uygulanma şartları ve sonuçları farklı olduğundan, Dairemiz uygulamasına göre karma talepli açılmaz ve karma uygulanamaz. Bu bakımdan dava dilekçesinde hem 6356 sayılı Kanun’un 24/3 maddesinin uygulanmasını hem de 6356 sayılı Kanun’un 25. maddesi uyarınca tazminat talep eden davacıya öncelikle “sendika işyeri temsilciliğinin güvencesi”ni düzenleyen 24. maddenin mi uygulanmasını yoksa koşulları farklı 25. maddenin mi uygulanmasını istediği hususu açıklattırdıktan sonra esasa girilerek değerlendirme yapılması için kararın bozulması gerekmiştir.”, Y9HD., 21.01.2016, 25304/1474. “Yapılan yargılamaya ve dosya kapsamına göre davacının iş sözleşmesi davalı işveren tarafından 22.10.2013 günlü yazılı fesih bildirimini ile çalışmalarda beklenen verimi karşılayamadığı, yönetici ve çalışanlara uyum sağlayamadığından İş Yasası 17. madde hükümleri gereğince fesih edildiği anlaşılmış ise de, davacının 4857 Sayılı Yasanın 19. maddesi gereğince hakkındaki iddialara karşı yazılı olarak uyarılıp, savunmasının alınmadığı, fesih gerekçesinin 4857 Sayılı Yasanın 25. maddesinde belirtilen haklı fesih sebeplerine uygun olmadığı, zira iş yeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshinin 6356 Sayılı Yasanın 24. maddesi gereğince haklı sebeplere dayalı olarak fesih edilmesi gerekeceğinden davacının iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar vermek gerekmiştir.”, Y22HD., 11.05.2015, 12446/16971.

<sup>8</sup> Alpagut, Gülsevil, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), Ankara 2013, 127.

## B. HAKLI NEDENLE FESİH VE İŞE İADE DAVASI

Haklı nedenle fesih kavramının İş Kanunu'nda düzenlenen bildirimli fesih hakkı ile sınırlı olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir. İşveren, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini ancak İş Kanunlarında veya Borçlar Kanunu'nda düzenlenen haklı nedenlerle feshedebilir<sup>9</sup>. TBK.437/2'ye göre ise, işverenden dürüstlük kurallarına göre iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar da haklı sebep olarak kabul edilmelidir<sup>10</sup>. İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi haklı nedenler dışında ve haklı neden ağırlığında olmayan geçerli nedenlerle feshedilemez.

İşyeri sendika temsilcisinin güvencesine ilişkin m.24'te belirtilen haklı nedenle fesih kavramını, İşK.25/II ile sınırlamak, sözleşmenin bildirimli fesih yolu ile sona erdirilemeyeceği anlamına gelir. STİSK m.24'te ifade edilen "haklı sebep" kavramı, bildirimli fesih ile sınırlı olmayıp, işveren tarafından yapılan hem bildirimli hem de bildirimli tüm fesihler açısından geçerli olmalıdır. Ayrıca, haklı sebep belirlenirken de İşK.25/II'de sayılan haklı sebeplerle sınırlandırılmamalı, somut olayın özellikleri göz önünde tutulmak suretiyle dürüstlük kuralı gereğince haklı sayılabilecek bir nedenin varlığı değerlendirilmelidir. Buna göre, her somut olayda haklı nedenin bulunup bulunmadığı hâkim tarafından tespit edilecektir<sup>11</sup>.

Hükümde, işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini yazılı olarak kesin bir şekilde belirtmedikçe feshedilemeyeceği ifade edildiğinden, haklı sebebin varlığını ispat yükü işverene aittir. Dolayısıyla işveren fesih sırasında yazılı olarak bildirdiği haklı sebeple bağlıdır. Dava sırasında dayandığı haklı sebebi değiştiremez veya başka bir haklı sebep ileri süremez; işyeri sendika temsilcisinin açtığı davada işveren fesih sırasında dayandığı haklı sebebi ispatlamakla yükümlüdür<sup>12</sup>.

Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. İş Mahkemeleri Kanunu ile değiştirilmeden önce, STİSK.24/2 hükmünde "Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay kesin olarak karar verir" ifadesine yer verilmekteydi. Kanun'un 31. maddesi ile bu konuda değişiklik yapılmıştır. Buna göre, "6356 sayılı Kanunun 24'üncü maddesinin ikinci fıkrasının ikinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. "Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir.". Hükmün gerekçesine göre ise, "Madde ile, 20 Temmuz 2016 tarihinde bölge adliye mahkemelerinin faaliyete geçtiği ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda öngörülen istinaf kanun yoluna ilişkin hükümlerin uygulanmaya başladığı dikkate alınarak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 24'üncü maddesinde uyum düzenlemesi yapılmaktadır. Bu kapsamda işyeri sendika temsilciliğinin güvencesini sağlamak amacıyla açılan davada, ilk derece mahkemesince verilen karara karşı gidilebilecek kanun yoluna ilişkin hüküm sevk edilmektedir. Bu düzenleme Kanunun

<sup>9</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1139.

<sup>10</sup> Sur, 67; Akyiğit, 473. "... SenTİSK m.24 işverenin fesih yetkisini bildirimli fesihle sınırlayıcı bir düzenlemeye sahip bulunmamakta, feshin her türüne de uygulanabilecek bir anlatıma sahip bulunmaktadır. Dolayısıyla konuyu feshin iki türü bakımından ayrıca ele almak uygun olur.", Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 2.B., İstanbul 2013, 268.

<sup>11</sup> "Esasen hayat olayı olarak nelerin haklı neden sayılabileceğini önceden tahdidi biçimde belirlemek mümkün değildir. Böyle bir anlayış haklı neden kavramıyla da bağdaşmaz, olayın özelliğine göre olayda haklı nedenin bulunup bulunmadığı somut olayda yargıç tarafından değerlendirilmelidir. Nitekim Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Feshinde "Haklı Sebepler" başlıklı 435'inci maddesinde haklı sebep kavramı "Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar haklı sebep sayılır" şeklinde tanımlanmıştır. Hal böyle olunca, haklı sebep sayılan hal ve durumların İşK. md.25 ile sınırlı olmadığı açıktır. Öte yandan, gerçekten objektif olarak iş ilişkisinin sürdürülmesinin işverenden beklenemeyeceği bir durum söz konusu olduğu halde işverenin sözleşmeyi derhal fesih yerine, onelli fesih yoluna gittiği durumlarda da, temsilcinin işe iadesine karar verilmemelidir. Örneğin işyerinin tümüyle kapatılması durumu, buna örnek gösterilebilir.", Şahlanan, Fevzi, İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, 2014/398, 3. "Kanunda tasrih edilen çerçevede yani "haklı sebep" anlamında ve derecesinde (İşK m.25/II) haklı sayılmasa bile, objektif olarak iş ilişkisinin devamını, sürdürülmesini engelleyen haklılığı kabul edilebilir. Bu itibarla tartışılmayacak, makul nedenlere dayalı olarak yapılan fesih bildirimli ile işveren işyeri temsilcisinin sözleşmesini feshettiğinde, artık temsilcinin işine iadesi söz konusu olmayacaktır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.24'ün amacı temsilcilik sıfatı dolayısıyla işçiyi korumaya yönelik bulunduğu göre, temsilcilik görevi dolayısıyla ya da bu görevi engellemek için yapılmış fesihlerin, şekli sebeplere rağmen geçersizliğinin kabul edileceğinden kuşku duyulamaz.", Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, 269, dn. 611.

<sup>12</sup> Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, 269; Sur, 68; Akyiğit, 269,270.

“Temyiz edilemeyen kararlar” başlıklı 8’inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin de zorunlu bir sonucudur.”.

### C. İŞE İADE DAVASININ HUKUKİ SONUÇLARI

Temsilcinin işe iadesine karar verilmesi halinde, fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir<sup>13</sup>. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı işgünü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilcilğe atanma hâlinde de uygulanır (STİSK.24/3)<sup>14</sup>.

Temsilcilik süresini aşmaması koşuluyla temsilci, kararın kesinleşmesinden sonra altı işgünü içinde işverene başvurursa da, fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklara hak kazanır. İşveren tarafından işe başlatılıp başlatılmamasının da buna bir etkisi söz konusu olmaz<sup>15</sup>.

Kararın kesinleşmesi ile birlikte işe başlatılan temsilci işyerindeki çalışmasını sürdürmüş olacaktır. Böylece temsilcinin işe iadesine karar verilmesi halinde, kararın kesinleşmesinden itibaren, altı işgünü içinde, temsilci işe başvurursa, işveren işe başlatmasa da, temsilcilik süresinin sonuna kadar iş ilişkisinin devam ettiği kabul edildiğinden, bu süreye ilişkin ücret ve diğer haklarının ödenmeye devam edilmesinin yanında, işveren temsilcinin işyerine girerek temsilcilik faaliyetlerinde bulunmasına da

<sup>13</sup> “Sendika işyeri temsilcisi ve amatör sendika yöneticisi için getirilen bu düzenleme, onlar için güvence getiren özel bir düzenlemedir. 4857 sayılı Kanun’un iş güvencesine ilişkin hükümlerde feshin geçersizliği, geçersiz bir fesih işlemine bağlanırken, sendika işyeri temsilcileri ve son fıkra gereği amatör yöneticiler için feshin haksız olması, haklı nedene dayanmaması yeterli kabul edilmektedir. Kısaca sendika temsilcilerinin iş sözleşmesi ancak haklı neden olduğunda feshedilmelidir. Bu kişiler açısından geçerli neden feshin geçersizliğini ortadan kaldırmayacaktır. Diğer taraftan sendika temsilcileri için boşta geçen süre için 4857 sayılı Kanun’daki 4 aylık azami süre sınırlaması kaldırılmış ve temsilcilik süresini, aşmamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödeneceği belirtilmiştir. Temsilcilik veya yöneticilik süresini aşmayacak boşta geçen süre için ödenecek ücret ve haklar İş Kanunu’ndaki düzenlemenin aksine işe başvuru şartına da bağlı değildir. Ayrıca en temel farklılıklarından biri temsilci veya amatör yönetici işe başlatılmak için başvurduğunda, başlatılmadığı takdirde işe başlatmama tazminatı yerine iş ilişkisinin başvurma ile devam ettiği kabul edilerek temsilcilik veya yöneticilik görevi süresince ücret ve diğer haklarının ödenmesinin öngörülmesidir. Ayrıca işe başvuru süresi 4857 sayılı Kanun’da 10 iş günü iken, bu süre sendika temsilcisi veya amatör yönetici için 6 iş günü olarak belirlenmiştir. Belirtmek gerekir ki temsilci veya yöneticinin iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verildiğinde, yasanın düzenlemesi gereği feshin sonucuna bağlandığı için talep olsun veya olmasın, boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerekir. Bu düzenleme taleple bağlılık kuralının istisnasıdır. Somut uyuşmazlıkta amatör sendika yöneticisi olan davacının iş sözleşmesi haklı neden olmadan feshedildiğinden, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi, 6356 sayılı Kanun’un 24. maddesi uyarınca da isabetlidir. Ancak boşta geçen süre ücret ve işe başlatmama tazminatı yönünden anılan madde hükümleri yerine, 4857 sayılı Kanun’un 21. madde hükümlerinin dikkate alınarak hüküm kurulması hatalıdır. Yukarıda belirtildiği gibi anılan madde uyarınca temsilcilik (yöneticilik) süresini, aşmamak kaydı ile fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesine, başvuru ile temsilcilik veya yöneticilik süresi devam ettiği takdirde iş ilişkisi devam edeceğinden işe başlatmama sonuca etkili olmadığından işe başlatmama tazminatına karar verilmesine yer olmadığına, bunun yerine madde uyarınca ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi gerekir.” Y22HD., 06.02.2017, 33409/1107. Mahkeme tarafından feshin kanuna uygun olduğunu kabul edilirse, fesih geçerli hale gelir. “... mahkeme dava sonunda feshin kanuna uygun bulunduğuna kanaat getirmişse davanın reddine yani dolayısıyla işverence yapılan feshin geçerliliğine karar verecektir. Bu şekilde bir karar karşısında fesih işleminin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 24’üncü maddesi çerçevesinde tartışılması da artık bundan böyle mümkün olmayacaktır. Zira mahkemenin bu çerçevede verdiği kararın kesin olduğu kanunda açıkça belirtilmiş bulunmaktadır.”, Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, 272.

<sup>14</sup> “... Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 24/3. maddesinde, işyeri sendika temsilcisinin işe iadesine karar verilmesi halinde, boşta geçen süre için temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakların ödeneceği belirlenmiştir. Davacının işyeri sendika temsilcisi olmasına göre, mahkemece, anılan Kanun maddesi nazara alınmaksızın, boşta geçen süre için yazılı şekilde kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer hakların ödeneceğinin hüküm altına alınmış olması hatalıdır.” Y22HD., 22.10.2013, 26981/22045, karar metni ve incelemesi için bkz. Şahlanan, Güvence, 2 vd.

<sup>15</sup> “Feshin geçersizliğini tespit eden mahkeme kararının kesinleşmesinden sonra altı iş günü içerisinde işe başlatılmak üzere işverene başvurmasa da temsilci, boşta geçen sürenin ücretine hak kazanacaktır.” Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1141. Aynı yönde, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 859.

engel olamayacaktır. Bu durumda işe başlatılmayan temsilciye, yeniden atanma hali de dâhil olmak üzere, temsilcilik devam ettiği sürece ücret ve diğer hakları ödenecektir<sup>16</sup>.

Mahkeme tarafından feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesi halinde, sendika temsilcisi süresinde işe başlamak için başvurmuş olsa da, işveren tarafından işe başlatılmaması halinde işe başlatılmama tazminatı söz konusu olmaz. Nitekim İŞK.21 gereğince, işveren tarafından işçinin işe başlatılmaması, yeni bir fesih olarak kabul edilmektedir; işveren bu feshin hukuki sonuçları ve iş güvencesi tazminatı ödemek zorundadır. Ancak STİSK.24'te, işyeri sendika temsilcisinin işe başlatılmaması, yeni bir fesih olarak kabul edilmemekte; dolayısıyla işe başlatılmama tazminatı söz konusu olmamaktadır. İşveren tarafından, sendika temsilcisinin işe başlatılmaması, işveren temerrüdü olarak kabul edilmektedir.

Feshin geçersizliğinin tespiti ile birlikte, sözleşme kesintisiz devam etmiş olmakta, edimi haklı bir neden olmadan kabulden kaçınan işverenin temerrüdü ortaya çıkmaktadır. İşverenin temerrüdü nedeniyle, işveren sendika temsilcisinin ücretini ve diğer haklarını temsilcilik süresince ödemek zorundadır. Yeni temsilci seçilmesi halinde de, temerrüdün devam ettiği kabul edilmelidir. Yargıtay eski tarihli bir kararında, işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilen sendika temsilcisinin, işe iade davası sonrasında işe başlatılmaması halinde ödenen haklarının farazi bir hizmet karşılığında ücret niteliğinde olduğu gerekçesi ile prim kesilmesi gerektiğini kabul etmiştir<sup>17</sup>.

Mahkeme tarafından feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilen sendika temsilcisinin süresi içinde işverene başvurmaması halinde, bunun hukuki sonucuna ilişkin STİSK.24'te bir açıklık bulunmamaktadır. İşçinin kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurmaması, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi yani istifa olarak kabul edilebilir. Nitekim mahkemenin feshin geçersizliğini tespit etmesi halinde, iş ilişkisi hiç kesintiye uğramamış gibi devam ettiğinden, işe başlamak için başvurmaması, başvurmadan vaz geçmesi veya başvurduktan sonra işverenin işe davetine rağmen işe başlamaması halinde, sözleşmeyi sona erdirme iradesi işçiden kaynaklanmış olmaktadır. Bu durumda sendika temsilcisinin fesih tarihi ile kararın kesinleştiği tarih arasındaki boşta geçen süreye ilişkin ücreti talep hakkı saklıdır<sup>18</sup>.

İşyeri sendika temsilcisinin işe başlatılmaması halinde, işverenin temerrüdü nedeniyle ödenecek ücretten, TBK.408 gereğince indirim yapılmaması gerekir. Nitekim bu hükme göre, işçinin yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir. Ancak işyeri sendika temsilcisinin güvencesine ilişkin STİSK.24 hükmü, özel bir hükümdür; dolayısıyla bu güvencenin tam anlamıyla sağlanabilmesi ve işvereni temsilciyi işe başlatma konusunda zorlayabilmesi gerekçesiyle, boşta geçen süre ücretinde ve işe başlatılmaması halinde ödenecek ücrette, bu nitelikte bir indirim yapılmamalıdır<sup>19</sup>.

İşyeri sendika temsilcisinin güvencesine ilişkin STİSK.24 hükmünün etkili bir güvence sağladığı kabul edilebilir; ancak iş sözleşmesi temsilcilik süresinin bitmesinden kısa bir süre önce feshedilmişse ve işçi yeniden temsilci olarak atanmamışsa veya bu mümkün olmamışsa veya temsilcilik süresi bitmek üzere olan işçi yeniden temsilci olmak veya işe geri dönmek istemiyorsa, STİSK.25 hükmünden yararlanabilir<sup>20</sup>.

<sup>16</sup> "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 24/3. maddesinde, "Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır." hükmü düzenlenmiş olup, davacı işçinin işyeri sendika temsilcisi olmasına göre, mahkemece, boşta geçen süre ücreti ve diğer hakların belirlenmesinde anılan Kanun maddesinin nazara alınmaması hatalıdır.", Y22HD., 17.02.2015, 107/5152.

<sup>17</sup> Y10HD., 13.06.2000, 2921/4359.

<sup>18</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1141

<sup>19</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1143.

<sup>20</sup> "Kanunun öngördüğü koruma temsilcilik süresinin devamınca söz konusudur. İşveren tarafından işe başlatılmayan temsilcinin temsilcilik süresi sona ererse, bu durum işveren feshini geçerli hale getirmez.", Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1144.

Nitekim temsilcinin süresi içinde dava açmaması halinde de aynı durum söz konusu olmaktadır. Temsilci, STİSK.24'te düzenlenen güvenceden yararlanmak istemiyorsa, STİSK.25 hükmünden veya iş güvencesine ilişkin genel hükümlerden yararlanabilmesi mümkündür<sup>21</sup>.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.27/4'te ise işverenin işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini feshetmek yerine çalışma koşullarını esaslı bir şekilde aleyhe değiştirmesini ve böylece temsilciyi sözleşmeyi feshe zorlamasını önlemeye yönelik isabetli bir hüküm getirilmiştir. Bu hükme göre işveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır<sup>22</sup>. Değişiklik önerisini kabul etmeyen temsilci, çalışmadığı süre için ücret ve diğer haklarını işverenin temerrüdü hükümlerine göre işverenden isteyebilir (TBK.408). İş sözleşmesi veya işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi ile işverenin çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapabileceği kararlaştırılmış olsa da işveren, temsilcinin iş veya işyeri değişikliğini ancak temsilcinin yazılı onayı ile yapabilir<sup>23</sup>.

Temsilcinin, yazılı onayının bulunmadığı iş veya işyeri değişikliklerine ilişkin işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğü yoktur. Bu sebebe bağlı olarak işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde işyeri sendika temsilciliği güvencesi işlerlik kazanır<sup>24</sup>.

## SONUÇ

İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir

<sup>21</sup> Alpagut, Gülsevil, "6356 Sayılı Kanun'un Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi", 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Değerlendirilmesi, Kadir Has Hukuk Fakültesi, Seminer, Ankara 2013, 128.

<sup>22</sup> İşyeri sendika temsilcisinin rızası olmadan işyerinin değiştirilemeyeceğine ilişkin güvencesi olmasına karşın sendika üyesinin böyle bir güvencesi yoktur. "Davacı işçi sendika üyesi olmasına karşın işyeri sendika temsilcisi değildir. Davacının iş ve işyerinin değiştirilmesi işverenin yönetim hakkı kapsamında olup davada bunun hukuka aykırı olduğunun tespiti de talep edilmediğinden mahkemece davacının iş ve işyeri değişikliği işleminin iptaline ilişkin talebin reddi gerekirken kabulü hatalıdır." Y9HD., 11.02.2014, 47/3977.

<sup>23</sup> Y9HD., 25.05.2005, 11081/19435, karar metni ve incelemesi için bkz. Demir, Fevzi, "Temsilcinin İş ve İşyeri Değişikliği ile Görev Süresi", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/5, 101 vd.

<sup>24</sup> "Taraflar arasında işyeri sendika temsilcisinin rızası alınmadan görev yerinin değiştirilmesi halinde bu değişikliğin iptalinin istenip istenemeyeceği noktasında uyuşmazlık vardır. Uyuşmazlığın normatif kaynağı, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30/son maddesidir. Bu hükme göre işveren yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.", Y9HD., 13.02.2012, 38885/3389. "Dosya içeriğine göre sendika üyesi olan ve toplu iş sözleşmesinden yararlanan davacı işçinin görev yeri ve işi değiştirilmiştir. Davacı görevlendirmenin yapıldığı tarih itibarıyla sendika işyeri temsilcisi olmadığı gibi toplu iş sözleşmesinde iş ve işyeri değişikliği işlemine karşı yargı yoluna gidilebileceğine dair ayrı bir hükme yer verilmemiştir. O nedenle davacının iş ve işyeri değişikliği işleminin iptalini isteme hakkı bulunmamaktadır.", Y7HD., 17.12.2013, 11077/22419. "Yazılı muvafakati alınmadan ve geçerli bir sebebe dayanmayan işyeri sendika temsilcisine ilişkin işlemin iptaline ve temsilcinin eski işyerine iadesine...", Y9HD., 20.11.2003, 19237/19592, Legal İHSGHD., 2004/2, 674. "... işyeri sendika temsilcisinin bu görevi süresince başka işyerine nakil suretiyle güvencesinin ortadan kaldırılmaması gerekir. Her ne kadar mahkemece kabul edildiği üzere anılan yasanın metninde bu güvence işverenin fesih işlemi ile sınırlı olarak düzenlenmiş ise de, Dairemizin yerleşik uygulamasına göre işyeri değişikliği sonucu sendika işyeri temsilcisini yasanın öngördüğü güvence dışında bırakmak yasanın amacına aykırı düşecektir. Bu nedenle gerek 2821 sayılı Kanunun 30. maddesi ve gerek Toplu İş Sözleşmesinin 26. maddesi hükümlerine aykırı olarak davacının işyeri sendika temsilciliği görevini sona erdiren nakil işlemine karşı açılan davanın esasının incelenmesi gerekirken yazılı şekilde reddi hatalıdır.", Y9HD, 30.01.2002, 16796/1738, YKD, Temmuz 2002, 1034; "Temsilcinin işyerinin ve işinin haksız olarak değiştirilmesi nedeniyle işveren vekillerine hakaret etmesi ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı bir davranıştır. Toplu iş sözleşmesinde buna karşı yevmiye kesme cezası öngörülmesi iş sözleşmesinin feshini haksız hale getirir, ancak geçerli hale getirmesini ortadan kaldırmaz.", Y9HD, 19.07.2006, 16065/20340, Çalışma ve Toplum, 2006/4, 169-172. "İş ve işyeri değişikliği işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverence bu yönde yapılan tasarrufların mahkeme tarafından iptali söz konusu değildir. Talep halinde ancak yapılan işlemin hukuka aykırı olup olmadığına karar verilebilir. Bu şekildeki bir iş ve işyeri değişikliği işyeri sendika temsilcisine uygulanması halinde hem mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30/3 maddesi hem de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 24/4 maddesi uyarınca bu işlemin iptaline karar verilebilir", Y9HD., 11.02.2014, E. 2012/47 K. 2014/3977. "... sendika işyeri temsilcisi olarak göreviyle ilgili girişimlerde bulunduğu, işvereni, Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne şikâyet ettiği, bunun üzerine işyeri değiştirilip psikolojik tacize uğradığı anlaşılmaktadır.", Y9HD., 11.6.2007, 32353/18337, karar metni ve incelemesi için bkz. Güzel, Ali/Ertan, Emre, İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı, Çalışma ve Toplum, 2008/1, 149 vd.

ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. İşyeri sendika temsilcisinin güvencesine ilişkin m.24'te belirtilen haklı nedenle fesih kavramını, İŞK.25/II ile sınırlamak, sözleşmenin bildirimli fesih yolu ile sona erdirilemeyeceği anlamına gelir. STİSK m.24'te ifade edilen "haklı sebep" kavramı, bildirimsiz fesih ile sınırlı olmayıp, işveren tarafından yapılan hem bildirimli hem de bildirimsiz tüm fesihler açısından geçerli olmalıdır. Haklı nedenle fesih kavramının İş Kanunu'nda düzenlenen bildirimsiz fesih hakkı ile sınırlı olup olmadığı değerlendirilmesi gerekir. İşveren, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini ancak İş Kanunlarında veya Borçlar Kanunu'nda düzenlenen haklı nedenlerle feshedebilir.

Temsilcinin işe iadesine karar verilmesi halinde, fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı işgünü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

Mahkeme tarafından feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilen sendika temsilcisinin süresi içinde işverene başvurmaması halinde, bunun hukuki sonucuna ilişkin STİSK.24'te bir açıklık bulunmamaktadır. İşçinin kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı iş günü içinde işe başlamak için işverene başvurmaması, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi yani istifa olarak kabul edilebilir. Nitekim mahkemenin feshin geçersizliğini tespit etmesi halinde, iş ilişkisi hiç kesintiye uğramamış gibi devam ettiğinden, işe başlamak için başvurmaması, başvurmadan vaz geçmesi veya başvurduktan sonra işverenin işe davetine rağmen işe başlamaması halinde, sözleşmeyi sona erdirmeye iradesi işçiden kaynaklanmış olmaktadır. Bu durumda sendika temsilcisinin fesih tarihi ile kararın kesinleştiği tarih arasındaki boşta geçen süreye ilişkin ücreti talep hakkı saklıdır.

İşyeri sendika temsilcisinin işe başlatılmaması halinde, işverenin temerrüdü nedeniyle ödenecek ücretten, TBK.408 gereğince indirim yapılmaması gerekir. Nitekim bu hükme göre, işçinin yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir. Ancak işyeri sendika temsilcisinin güvencesine ilişkin STİSK.24 hükmü, özel bir hükümdür; dolayısıyla bu güvencenin tam anlamıyla sağlanabilmesi ve işvereni temsilciyi işe başlatma konusunda zorlayabilmesi gerekçesiyle, boşta geçen süre ücretinde ve işe başlatılmaması halinde ödenecek ücrette, bu nitelikte bir indirim yapılmamalıdır.



## KAYNAKÇA

- Alpagut, G. (2013). "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3), Ankara.
- Alpagut, G. (2013). "6356 Sayılı Kanun'un Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi", 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Değerlendirilmesi, Kadir Has Hukuk Fakültesi, Seminer, Ankara.
- Akyiğit, E. (2021). *Toplu İş Hukuku*, Ankara.
- Akyiğit, E. "Sendika İşyeri Temsilciliği İşyerindeki İşçi Sayısına Endeksli Midir?", Kamu İş, 1994/3 (Sendika İşyeri Temsilciliği).
- Arıcı, K. (2022). *Türk İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri Hukuku*, Ankara.
- Centel, T. "6356 Sayılı Yasa Karşısında İşyeri Sendika Temsilciliği", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2014/31.
- Çelik, N., Canıklıoğlu, N., Canbolat, T., Özkaraca, E. (2022). *İş Hukuku Dersleri*, 35.B., İstanbul.
- Çoban, N. İşyeri Sendika Temsilcisinin Feshe Karşı Korunması, Ankara Barosu Dergisi, 2020/1.
- Demir, F., "İşyeri Sendika Temsilciliği", Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C. II, İstanbul 2001.
- Demir, F., "Temsilcinin İş ve İşyeri Değişikliği ile Görev Süresi", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/5 (Görev Süresi).
- Erkul, İ. "İşyeri Sendika Temsilcisi, Tayini ve Teminatı Meselesi", EAÜİİBFD., 1986/1.
- Ertürk, Şükran, İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, Legal İHSGHD., 2007/13.
- Göktaş, S. (2010). "İşyeri Sendika Temsilcilerinin Teminatı", Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara.
- Güzel, A., Ertan, E. "İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı", Çalışma ve Toplum, 2008/1.
- İnciroğlu, L., "Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi", Çalışma ve Toplum, 2013/1.
- Kutal, M., "Yeni Sendikalar Yasasında Sendika Üyeliği, Yöneticiliği ve Temsilcinin Güvencesi", İktisat ve Maliye D., C. XXX, 1983/9.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U. (2022). *İş Hukuku*, 7.B., Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ü. (1988). "İşyeri Sendika Temsilcileri", DEÜHFD, C. 3, S. 1-4, Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2013). *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 2.B., İstanbul (Toplu İş İlişkileri).
- Sur, M. (2022). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 10.B., Ankara.
- Şahlanan, F. İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/29.
- Şahlanan, F., "İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi", Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, 2014/398 (Güvence).
- Tuncay, A. Can, "2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Hükümlerine Göre İşyeri Sendika Temsilciliği", İktisat ve Maliye D., C. XXXII, 1985/13.
- Taşkent, S. (1993). "İşyeri Sendika Temsilciliği, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları", Ankara.
- Taşkent, S. (1998). "Temsilcilerin Yasal Görevleri ve Sendikal Sorumlulukları", Basisen İşyeri Sendika Temsilcileri Eğitim Semineri, (Temsilci).
- Yürekli, S. "İşyeri Sendika Temsilcilerinde Olması Gereken Nitelikler", Legal İHSGHD., 2007/13.

Yürekli, S. İşyeri Sendika Temsilciliği ve Güvencesi, İstanbul 2004 (Sendika Temsilciliği)