

Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

## İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi

İşyeri sendika temsilcilerinin görevleri nedeniyle, iş güvencesi açısından öncelikle korunması gereken kişiler olduğunda kuşku yoktur. Nitekim yürürlükten kaldırılan Sendikalar Kanunu'nun 30 uncu maddesinde henüz ülkemizde iş güvencesine ilişkin yasal düzenlemelerin olmadığı dönemde, 6356 sayılı Kanun'la getirilen güvenceye benzer bir iş güvencesi sistemi ile korunuyorlardı.<sup>1</sup> Temsilcinin iş güvencesine ilişkin 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30 uncu maddesi, İş Kanunu'nun kapsamına giren işçilere iş güvencesi getiren 4773 sayılı Kanun'la 2002 yılında değiştirilmiş ve Sendikalar Kanunu'ndaki işyeri sendika temsilcisinin güvencesine ilişkin hüküm ile İş Kanunu'nun genel olarak işçilere getirdiği iş güvencesine ilişkin hükümler arasında paralellik kurulmuştu. Daha sonra yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu da Sen.K.md.30'da 4773 sayılı Kanun'la getirilen düzenlemede bir değişiklik (atıf yapılan İş K. hükümlerinin madde numaraları hariç) yapmamıştı. Yürürlükten kaldırılan 2821 sayı-

lı Kanun'un 30 uncu maddesine göre; "İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde İş Kanununun ilgili hükümleri uygulanır (md.30/I). 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 (md.30/II). İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır." (md.30/III).

Görüldüğü gibi 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda işyeri sendika temsilcisinin güvencesi İş Kanunu'nun 18-21 inci maddelerinde düzenlenen iş güvencesi sistemine bağlanmıştı. 2821 sayılı Kanun'un, 30 uncu maddesinde 4773 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikten önceki düzenlemede haklı bir neden olmaksızın iş sözleşmesinin feshi halinde mahkeme kararıyla feshin geçersiz sayılarak işe iade edilen temsilciye temsilcilik süresinin

sonuna kadar ücretinin ödenmesi öngörül-  
müş iken; 4773 sayılı Kanun’la getirilen dü-  
zenlemede, iş akdi feshedilen temsilcinin İş  
Kanunu’nun iş güvencesine ilişkin 18-21 inci  
maddelerdeki düzenlemelere dayanarak açı-  
labileceği feshin geçersizliği ve işe iade davası  
sonunda feshin geçersizliğine karar verildi-  
ğinde, işe başlamak üzere işverene başvuran  
temsilciyi işe başlatmayan işverenin temsil-  
ciye en az bir yıllık ücret tutarında bir taz-  
minat ödemesi öngörülmüştü. Bu düzenleme  
ile temsilcilik güvencesi, 4773 sayılı Kanun’la  
getirilen düzenlemeyle önceki düzenlemeye  
göre geriye götürülmüştür ve işe başlatmama  
tazminatının miktarının sade işçiye göre ar-  
tırılmış olması dışında temsilci ile sade işçi  
arasında, feshe karşı güvence açısından bir  
fark kalmamıştır.<sup>2</sup>

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleş-  
mesi Kanunu, işyeri sendika temsilcileri için  
temsilcinin iş sözleşmesinin işverence feshi  
durumunda genel iş güvencesi sisteminden  
(İş K.md.18-21) ayrı ve özel bir güvence dü-  
zenlemiştir. STSK.md.24’te yer alan bu dü-  
zenlemeye göre “İşveren, işyeri sendika tem-  
silcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden  
olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve  
kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fe-  
sih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir  
ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sen-  
dika dava açabilir.

Dava basit yargılama usulüne göre sonuç-  
landırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi  
halinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fe-  
sih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aş-  
mamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesin-  
leşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları  
ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı  
iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şar-  
tıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması ha-  
linde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek  
ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince  
ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden  
temsilciye atanma halinde de uygulanır.

İşveren yazılı rızası olmadıkça işyeri sen-  
dika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya  
işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi

halde değişiklik geçersiz sayılır.  
...”

Buna göre, temsilcilerin iş güvencesine  
ilişkin düzenlemeler aşağıdaki alt başlıklar  
altında incelenebilir.

## 1. Temsilcinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi

STSK madde 24’teki güvencenin işletilebil-  
mesi için herşeyden önce temsilcinin iş söz-  
leşmesinin işveren tarafından feshedilmesi  
gerekir. STSK.md.24’e göre “İşveren, işyeri  
sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı  
bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak  
açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshede-  
mez.” Yasanın bu açık düzenlemesi karşısın-  
da işveren, temsilcinin iş sözleşmesini ancak  
haklı nedenle feshedebilecek ve bu tür bir fe-  
sihte haklı neden bulunduğu takdirde temsilci  
güvenceden yararlanamayacaktır. Buna karşı-  
lık işverenin haklı bir neden olmadan ya da  
söz konusu haklı neden açık ve kesin şekilde  
belirtmedikçe yapacağı fesihler, kural olarak  
haksız fesih sayılacak ve temsilci güvenceden  
yararlanarak işe iade edilebilecektir. Dolayı-  
sıyla, Yasanın bu düzenlemesiyle işverenin  
temsilcilerin işine son verebilmesinin kural  
olarak İş K.md.25’e göre olabileceği, fesih se-  
bebini açık ve kesin şekilde belirtmek kaydı-  
yla bunun dışındaki fesihlerde, feshin geçersiz  
sayılarak temsilcinin işe iadesine karar verile-  
ceği söylenebilecektir. Ancak hemen belirte-  
lim ki temsilcinin iş sözleşmesinin haklı ne-  
denle feshedilebileceğine ilişkin yasa hükmü  
İş K.md.25 ve 6356 sayılı Kanun’un kanundışı  
greve ilişkin 70/I inci maddesiyle sınırlı olarak  
anlaşılmalıdır. Esasen nelerin haklı neden  
sayılabileceğini önceden tahdidi biçimde be-  
lirlemek 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 maddesin-  
de haklı sebep kavramı “Sözleşmeyi fesh-

den 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 İş K.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. Başka bir anlatımla, işyeri tümüyle kapatılırken sendika temsilcisinin iş sözleşmesi İş K.md.17’ye göre feshedildiğinde STSK.md.24’e dayanan feshin geçersizliği ve işe iade talebi reddedilmelidir. Bu gibi özel durumlar dışında aslolan temsilcilerin hizmet akdinin temsilcilik süresince feshedilememesi olduğuna göre, hükmün belirttiğimiz biçimde yorumlanması yasal düzenlemenin amacına daha uygundur. Kaldı ki, temsilcinin iş sözleşmesinin haklı bir neden olmadan feshedilemeyeceğine ilişkin yasal düzenleme, ülkemizde iş güvencesine ilişkin 4773 sayılı Kanun ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun getirdiği iş güvencesi sisteminin ve bu bağlamda iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde “geçerli neden” kavramının öngörülmüş olmasından önce de 2821 sayılı Kanun’un 30 uncu maddesinde (4773 ile yapılan değişiklikten önce) de yer almaktaydı, iş güvencesine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu’nda işverenin iş sözleşmesinin feshi için “geçerli sebep” kavramının yer aldığı bir hukuk düzeninde yürürlüğe konulan 6356 sayılı Kanun’un 24 üncü maddesinde temsilcinin iş sözleşmesinin feshinde “geçerli neden” kavramı değil “haklı neden” kavramına yer verilmiş olması temsilcinin iş sözleşmesinin haklı neden olmadan feshedilmesinin geçersiz olacağı ve işe iadeye yol açacağına açık bir göstergesidir. Öte yandan yasal düzenlemedeki fesih nedenini yazılı olarak “açık ve kesin şekilde belirtmedikçe” sözleri İş K.md.19’daki gibi feshin geçerlik şartı olarak öngörülmüştür. Yasa bu düzenlemesiyle haklı nedenle fesih için yazılı bildirim şartı aramayan ve bu nedenle eleştirilen İş Kanunu’ndaki düzenlemeden isabetli bir şekilde ayrılmıştır.

## 2. Temsilcinin iş sözleşmesinin feshine karşı açılan işe iade davası ve sonuçları

6356 sayılı Yasa’ya göre fesih bildirimünün tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika iş mahkemesinde dava açabilir. Söz konusu bir aylık süre “hak düşürücü süre” olup yargıç tarafından resen gözönünde bulundurulur. Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemenin verdiği kararın temyizi halinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

STSK.md.24’teki işverenin fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmesi ve bu sebebin “haklı bir sebep olması” gerektiğine ilişkin yasal düzenleme karşısında, sebebin varlığını ve haklılığını ispat yükünün işverende olduğu söylenebilir. Aynı şekilde işveren fesih beyanında bildirmek zorunda olduğu sebeple bağlı olup bunu dava sırasında değiştiremez. Daha önce bildirmediği başka sebeplere dayanamaz.

Mahkemenin işvereni haklı bulup davayı reddetmesi halinde, yapılan feshin geçerliliğini mahkemenin onayladığı anlamı ortaya çıkacak ve iş sözleşmesinin işverence işçiye fesih beyanının ulaştırıldığı anda ortadan kalktığı söylenebilecektir. Öte yandan mahkemenin bu yolda vereceği bir kararın artık feshin haklılığı konusunda belki davanın konusundaki farklılık nedeniyle bir kesin hüküm oluşturduğu söylenebilir. Öte yandan mahkemenin bu yolda vereceği bir kararın artık feshin haklılığı konusunda belki davanın konusundaki farklılık nedeniyle bir kesin hüküm oluşturduğu söylenebilir. Öte yandan mahkemenin bu yolda vereceği bir kararın artık feshin haklılığı konusunda belki davanın konusundaki farklılık nedeniyle bir kesin hüküm oluşturduğu söylenebilir. Öte yandan mahkemenin bu yolda vereceği bir kararın artık feshin haklılığı konusunda belki davanın konusundaki farklılık nedeniyle bir kesin hüküm oluşturduğu söylenebilir.

Buna karşılık mahkemece temsilci işçinin veya temsilcisi olduğu sendikanın açtığı davayı haklı bularak işçinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Söz konusu ücret ve diğer hakların ödenmesi, işçinin verilen işe iade kararı gereği işe başlatılmak üzere işverene başvurup başvurumaması veya işçi başvuruda bulunmuşsa işverenin temsilci işçiyi işe başlatıp başlatmaması şartına bağlı değildir. Bu nedenle mahkeme kararında temsilcinin söz konusu döneme ilişkin

alacakları hüküm altına alınmalıdır.

İşe iade davasını kazanan işçi kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işe başlatılmak üzere işverene başvurması şartıyla işveren de altı iş günü içinde temsilciyi işe başlatmak durumundadır. Bu durumda işveren temsilci işçiyi işe başlatırsa iş sözleşmesi hiç feshedilmemiş gibi bir durum ortaya çıkar. Bir başka anlatımla söz konusu durum, fesih nedeniyle kesintiye uğramamış bir iş ilişkisi olarak değerlendirilmelidir.

İşe iade kararının kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içerisinde davayı kazanan temsilci işçi işverene işe başlatılma başvurusunda bulunmalıdır. Söz konusu başvuru, yasada düzenlenen işverenin işçiyi işe başlatma yükümlülüğünün, ve bu yükümlülüğü yerine getirmemesi halinde temsilcilik süresince ücret ve diğer hakları ödeme yükümlülüğünün doğabilmesi için şarttır. Yasa metninde açıkça yer verilen “kararın kesinleşmesinden itibaren temsilcinin işe başlaması şartıyla...” sözleri karşısında yasa başka türlü bir yoruma kapalıdır. Öte yandan, işe başlatılma konusunda işçinin başvurusuna muhatap olan işveren de, temsilci işçiyi altı iş günü içinde işe başlatmak zorundadır. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işveren temsilcilik süresinin sona ermesine kadar temsilci işçinin ücretini ve diğer haklarını ödemeye devam etmektedir. Yasa, bu ödemelerin hukuki dayanağını “iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek...” “... temsilcilik süresince...” sözleriyle belirtmektedir. Yasadaki bu düzenlemelerin kaçınılmaz sonucu söz konusu ödemelerin tazminat değil, ücret niteliğinde olduğu, temsilcinin işçilik ve temsilcilik sıfatının temsilcilik süresinin sona ermesine kadar devam ettiğinin kabulüdür. Öte yandan söz konusu durumda işverenin yükümlülüğünün işçinin yeniden temsilciliğe atanması halinde de uygulanacağına ilişkin yasa hükmünün uygulanabilirliğinin mümkün olabilmesi için de iş sözleşmesinin ve işçilik sıfatının temsilcilik süresinin sonuna kadar devam ettiğinin kabulü gerekir. Zira işyerinin işçisi olma sıfatı kalmayan birisinin yeniden temsilci olarak atanması mümkün değildir. Bu nedenle yasanın bu hükmünden iş sözleşmesi feshedilen işçinin yararlandırılmasını isteyen sendika söz konusu

kişiyi temsilcilik süresinin sona ermesine yakın günlerde yeniden temsilci olarak atamalıdır.

Yasal düzenlemeye dayanılarak yapılan yukarıdaki açıklamaların bir sonucu da işe iade davası açan ve dava sonucunda işverenin yaptığı fesih geçersiz sayılarak işe iadesine karar verilen ve süresinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmayan temsilcinin, temsilcilik süresi sona ermeden iş sözleşmesinin feshine bağlı haklarını (kıdem-ihbar tazminatı gibi) talep etmesi mümkün değildir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2821 sayılı Kanun’un (4773 sayılı Kanun’la yapılan değişiklikten önceki), bugünkü düzenlemeye benzer 30 uncu maddesinin yürürlükte olduğu dönemde verdiği bir kararında da ayrıntılar bir yana bırakılırsa aynı sonuca varmıştır.<sup>3</sup>

Öte yandan işveren tarafından yapılan fesih temsilcilik süresinin sona ermesi ile kendiliğinden geçerlilik kazanıp kazanmayacağı konusundaki 274 sayılı Yasa döneminde başlayan ve 2821 sayılı Kanun’un 4773 sayılı Kanun’la değiştirilmeden önceki dönemde de sürdürülen tartışmaların, 6356 sayılı Kanun’daki açık düzenleme nedeniyle güncelliğini kaybettiği söylenebilir. Çünkü 6356 sayılı Kanun’un 24 inci maddesinde yer alan “fesih geçersiz sayılarak” ifadesi ve işe iade davasını kazanan temsilcinin 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.” şeklindeki düzenlemeler nedeniyle temsilcilik sıfatının sona ermesi ile işçinin iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiği de söylenemez. İşverenin, söz konusu işçiyi, iş almaması temsilcilik süresinin sonunda yapılmış bir eylemli fesih olarak kabul edilmeli ve işçinin feshe bağlı işçilik hakları bu tarihe göre belirlenmelidir.<sup>4</sup>

### 3. Temsilcinin işyerinin veya işinin değiştirilmesi

Sendika temsilciliğinin güvencesi, yukarıda anlatılan işverenin feshine karşı fesih geçersizliği ve temsilcinin işe iadesine ilişkin düzenlemelerden başka temsilcinin işveren tasarrufuyla işyerinin ve işinin değiştirilmesine karşı da ko-

runmuştur. 6356 sayılı Kanun, 24 üncü maddesinde, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda da yer alan düzenlemeyi aynen muhafaza etmiştir. Söz konusu hükme göre, "İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır." Öncelikle belirtelim ki yasadaki bu düzenleme İş K.md.22'deki çalışma koşullarında esaslı değişikliğe ilişkin düzenlemeden farklı olup, onun koşullarına bağlı olmayıp temsilciliğe ilişkin özel bir düzenlemedir.<sup>5</sup> Kaldı ki İş K.md.22, İş Kanunu kapsamı dışındakileri kapsamadığı halde temsilcinin iş güvencesine ilişkin 6356 sayılı Kanun'un 24 üncü maddesi; hangi Kanuna tabi olursa olsun tüm sendika temsilcileri için uygulanacaktır.

Kanaatimce maddenin uygulamasında temsilcinin işyerinin değiştirilmesi ile işinin değiştirilmesi arasında güvencenin işletilmesi ile ilgili olarak bir ayırım yapmak gerekir. İşçinin işyerinin değiştirilmesinde Kanundaki temsilcinin iş sözleşmesinin feshine ilişkin yukarıda anlatılan yasal düzenleme aynen uygulanmalı, nakil işleminin geçersizliğine ve işçinin eski işine iadesine karar verilmelidir. Çünkü temsilcinin işyerini değiştirmekle işçinin temsilciliğini de sona erdiren işverenin temsilcinin işyerini değiştiren işleminin, 24. maddedeki feshin geçersizliği ve işe iadeye ilişkin 24. maddedeki güvenceden yararlanamayacağı söylenemez. Bu konuda yasal düzenlemenin bulunmadığı dönemde konu öğretilerde tartışılmış; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi farklı yönde kararlar vermişti.<sup>6</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi daha sonra verdiği kararlarında konuyu temsilcinin iş sözleşmesinin feshine karşı izlenebilecek yol paralelinde çözmüş ve temsilci işçinin işyeri değişikliği işleminin iptaline ve eski işine iadesi yolunda kararlar vermiştir.<sup>7</sup>

İşverenin temsilci hakkındaki tasarrufu temsilcinin işyerinin değil; aynı işyerinde rızası dışında işinin değiştirilmesi ise, bu değişiklik kural olarak geçersizdir ve işçiyi bağlamaz. Bu değişiklik temsilci tarafından kabul edilmediği ve olayda bu değişikliğe bağlı olarak temsilci, işçi veya işveren tarafından yapılmış bir fesih işlemi de olmadığı takdirde, iş değişikliğini kabul etmeyen temsilci işverenin temerrüdüne ilişkin

Türk Borçlar Kanunu'nun 408 inci maddesi uyarınca işverenin yaptığı iş değişikliğini kabul etmeyerek çalışmadığı sürenin ücretini ve diğer haklarını talep edebilecektir. Sonuç itibariyle iş değişikliğini kabul etmeyen temsilci işçinin bu değişikliğin iptaline ilişkin, bir dava açması kanaatimce mümkün değildir. Buna karşılık değişikliği kabul etmeyen söz konusu durumda ki temsilcinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilirse, temsilci işçinin Kanununun 24 üncü maddesine dayanan, feshin geçersizliği ve işe iadeye yönelik bir dava açabileceğinde kuşku yoktur. Üstelik böyle bir davada feshin haklı bir sebeple yapılmadığı da açıktır.

## DİPNOTLAR

- 1 İşyeri sendika temsilcisinin, iş güvencesine ilişkin 2821 sayılı Kanun'un 30 uncu maddesinin 4773 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikten önceki 6356 sayılı Kanun'la getirilen yeni düzenlemeye benzeyen düzenlemesi konusunda ayrıntılı bilgi için bak., F. Şahlanan, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995, sh. 237 vd.
- 2 Bu nedenle Sen.K.md.30'daki temsilcilik güvencesine ilişkin düzenleme öğretilerde yoğun bir biçimde eleştirilmiş, bu düzenlemenin Türkiye'nin 1993 yılında onayladığı temsilcilerin korunmasına ilişkin ILO'nun 135 sayılı sözleşmesi karşısında tartışılır nitelikte olduğu gibi görüşler ileri sürülmüştü (Ö. Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi Tasarısının Değerlendirilmesi, Türk İş Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı, İstanbul Barosu, İstanbul 2001, sh. 56; A. Güzel, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İstanbul 2004, sh. 133; S. Süzek, İş Hukuku Yenilenmiş 4. Baskı, İstanbul 2008, sh. 595; Ö. Eyrenci, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Öngören Kanun Tasarısı Taslağı Hükümlerinin Genel Değerlendirilmesi, İstanbul Barosu 2004 yılı Toplantısı, İstanbul 2004, sh. 209; H. Keser, İşyeri Sendika Temsilciliği Güvencesi, Sicil Eylül 2009, sh. 133; Bak. ve karş., N. Çelik, sh. 432; C. Tuncay, sh. 109. Son iki yazar, temsilcinin güvencesine ilişkin düzenlemeyi, İş Kanunu'ndaki iş güvencesi sistemiyle tutarlı bir yaklaşım olarak değerlendirmişlerdi.
- 3 Y9HD. 24/11/1992, 9340/12779, Çimento İşv. D., Ocak 1993, sh. 29/31; C. Tuncay, Çimento İşv. D., Temmuz 1993, sh. 5; N. Çelik, 1992 kararları değerlendirmesi, sh. 105.
- 4 274 ve 2821 sayılı Kanun'lar dönemine ilişkin tartışmalar için bak. F. Şahlanan, Sendikalar Hukuku, 1995, sh. 243 vd.
- 5 Bak ve karş. C. Tuncay, Toplu İş Hukuku, 2. Bası, sh. 110.
- 6 Tartışmalar ve Yargıtay kararları için bak F. Şahlanan, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995, sh. 239/240.
- 7 Y9HD 30/01/2002 - 16796/1738 YKD Temmuz 2002, sh. 1034; Y9HD 20/11/2003 - 19327/19592 Legal İHD 2004/2, sh. 674-675.