

TÜRK İŞÇİ SENDİKALARININ ÜYELERİNE SUNDUKLARI HUKUKİ HİZMETLER

Yrd. Doç. Dr. M. Refik KORKUSUZ¹

Makale Özeti; Sendikalar, çalışma hayatının çok önemli bir örgütüdür. Bu günkü konumları itibarıyla, faaliyet alanlarını, her gün biraz daha genişleterek devam ettirmek zorunluluğunu hissetmektedirler. Bu faaliyetlerinden çok önemli olanlarından birisi de, üyelerine sunmuş oldukları hukuksal hizmetlerdir. Zira sendikalar, özel hukuk tüzel kişisi olarak, davalara ve husumete ehil olmaları nedeniyle üyelerini yargısal mercilerde temsil etmekte ve ayrıca diğer hukuki danışmanlık hizmeti sunmaktadırlar.

Sendikaların üyelerine sundukları hukuksal hizmetler, onları, üyeleri nezdinde önemli bir konuma getirmenin dışında, zaten ekonomik zorluk içinde bulunan üye işçilerin yaşantısına çok önemli ekonomik ve sosyal katkı yapmaktadır. Sendikalar bu hizmetleri, örgütlerinde istihdam ettikleri hukukçular eliyle gerçekleştirdikleri gibi, bazen vekalet sözleşmesine istinaden anlaşmalı oldukları serbest avukatlar marifeti ile de aynı hizmeti vermektedirler.

Sunulan bu hizmetlerin yasal mesnedi Sendikalar yasası'nın 32. ve 33. maddeleri teşkil etmektedir. Sendikaların sundukları bu hizmetler, temsil veya vekalet ilişkisine göre ;

- 1- sendikaların üyeleri veya mirasçıları adına dava açma,
- 2- üye işçileri verilen hukuki mütalaalar,
- 3- hukuksal eğitim programı,
- 4- toplu sözleşme sonrasında verilen hukuki bilgiler,
- 5- hukuksal yayın faaliyetlerdir.

Sendikalar belirtilen hizmetleri sunarken, sınırlı sayıda kendi başına açabilecekleri davaların dışında kalan davalarda, üyelerini temsilen ve onların yazılı muvafakatı dava açma zorunlulukları bulunmaktadır.

Türk işçi sendikalarının üyelerine sunmuş oldukları bu hukuksal hizmetler, istatistiki bilgiler ve bilimsel veriler bulunmamakla birlikte, sendika çalışma raporlarında yer aldığı üzere, artarak devam ettiği anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler; sendikal faaliyet, hukuksal hizmet, adli yardım, çalışma hayatı.

¹ D.Ü. Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD öğretim üyesi.

LEGAL SERVICES OF TURKISH TRADE UNIONS' PROVIDED TO THEIR MEMBERS

Summary; Trade unions are very important organizations of working life. They're widening their field of activities increasingly. One of the most important activities of them are the legal services which they provide to their member. Owing to their knowlodge and expreience on legal issues they represent and advise at their members on that field. Legal foundation of these services could be found in the Trade Unions Act (Sendikalar Yasası) article 32 and 33.

In the light of this legal instruments one could make list of legal services which trade unions provide to their members. 1. Go to court on behalf of their members or their inherits. 2. Offer to legal advisory servicies 3. Legal training programs for their members. 4. Legal information on the collective agreement they acted. 5. Publications on employment law.

The services which Turkish trade unions provide to their members, even though was not proved by isticistics or secientific tadas, increasing gradually.

Keywords; Action of trade unions, legal service, legal aid, working life.

I- GENEL OLARAK

Sendikalar, çalışanların ve işverenlerin genel olarak çalışma ilişkilerindeki ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacını taşıyan, bağımsız, serbest, demokratik temellere dayanan ve süreklilik gösteren, ayrıca kendisini oluşturan mensuplarından bağımsız bir tüzel kişiliğe sahip bulunan ve özel hukuk esaslarına göre kurulmuş mesleki kuruluşlardır².

Sendika kavramının unsurlarını şu şekilde belirlemek mümkündür; çalışanların veya işverenlerin ortak amaç izlemesi, özel hukuka ilişkin olarak kurulan serbest bir birlik olması, işçiler veya işverenler tarafından kurulması ve

² FOSSUM, John, Labor Relations, Devalopment-Structure-Process Boston-1989, s. 4 v.d. ; THOMAS, Grateh, The Trade Union Acts, 1992 and 1993, Text and Commentary, Sweet and Maxwell, London-1994, s. 52/52. ; MORRIS, Gillian, ARCHER, Timothy, Trade Union Employers and Law, London-1993, s.86. ; YODER Dale , Personnel Managment and Industrial Relations, 5. Edition Englewood Cliffs, New Jersey-1962 , s. 159-160. ; ADAL, Zeki, Sendika Kavramı, Sendikaların Faaliyet Alanları ve Yapıları, Endüstri İlişkileri Ders Notları, İstanbul-1994, s. 35 ; ; KALKANDELEN, Hayrettin, Sendikalar ve Kamu Hizmetlerinde Sendikacılık, Ankara-1968, s.9. Doğal olarak, bu çalışmada, sendika kavramı ile sadece işçi sendikası esas alınmıştır.

onu kuranlardan bağımsız bir tüzel kişiliğe sahip olması, demokratik temellere dayanmasıdır³.

Başlangıçta sendikaların amaçları, üyelerine daha iyi çalışma koşullarını sağlama düşüncesi ile sınırlı iken, günümüzde, sendikalar, klasik faaliyetlerinin çok ötesinde etkinliklerde bulunan kuruluşlar haline dönüşmüşlerdir⁴. Esasen hem hak sahibi olma ehliyeti, hem de fiil ehliyeti bulunan bu kuruluşlar; cins, yaş, hısımlık gibi yaratılış gereği ancak insana has olanların dışındaki tüm hakları kazanabilir ve borçları yüklenebilir. .

Sendikaların faaliyetlerinin artması; siyasi modernleşme, milli devletin rasyonel yönetilmesi istemleri ile paralel gerçekleşmiştir. Günümüzde sendikaların başlıca etkinliklerini; mesleki faaliyetler, sosyal faaliyetler, ekonomik faaliyetler, yönetime katılma faaliyetleri ve baskı grubu faaliyetleri olarak belirlemek mümkündür⁵. Türk hukukunda, yasal dayanağını Sendikalar kanunu' nun 32. ve 33. maddelerinden alan, hukuksal hizmetler; sendikaların hem çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri arasında, hem de sosyal faaliyetleri arasında yer almaktadır.

Sendikaların sundukları hukuksal faaliyetlerin başında, sendikaların üyelerine ve üyelerinin mirasçılara verdikleri adli yardım hizmeti gelmektedir. Bu hizmetlerini; çalışma hayatına ilişkin konularda sendikaların doğrudan istihdam ettikleri ya da serbest çalışan avukatlarla yaptıkları vekalet sözleşmesi ile yürütmektedirler. Bu durum, sendikaların hem üyeleri, hem de kamuoyu nezdindeki itibarını arttırdığı gibi⁶, üyelere verilen hukuki hizmetlerin çeşitliliği, işçi örgütlerinin kendi üyeleri ile olan bağlarının sıklaşmasına da neden olmaktadır. Ayrıca, zaten ekonomik ve sosyal yönden sıkıntı içinde yaşayan Türk işçisinin de önemli bir sorununu çözümünde de katkı sağlamaktadırlar.

II- SENDİKALARIN SUNDUĞU HUKUKSAL HİZMETLERİN BOYUTLARI

Türk hukuku' nda işçi sendikaları, bir tüzel kişi sıfatı ile davalara ve husumete ehildir. Bu hem Türk medeni kanunu hem de Dernekler kanunu' nun

³ TUNÇOMAĞ, Kenan, CENTEL, Tankut, İş Hukukunun esasları, Beta Yayınları, 3. Bası, İstanbul-2003, s. 249 v.d.; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir-2001, s. 67 ; DEMİRCİOĞLU, Murat, CENTEL, Tankut, İş hukuku, Beta Yayınları, 9. Bası, İstanbul-2003, s. 211 v.d. ; ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, 16. Bası, Beta Yayınları, İstanbul-2003, s. 265 v.d. ; ŞAHLANAN, Fevzi, Sendikalar Hukuku, İstanbul-1995, s. 27 v.d.

⁴ Bu konuda bkz. OKUR, Ali Rıza, Sendikaların Faaliyetin Gelişimi ve Türleri, Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, İstanbul-1986, s. 3 ; KORKUSUZ, Mehmet Refik, Dünyada İşçi Sendikaların Faaliyetleri, İzmir-2003, s. 11. ;

⁵ KOCAOĞLU, s. 70 ; KORKUSUZ, s.13.

⁶ THOMAS, s. 52/36.

genel prensiplerinden ortaya çıkan hukuki bir imkandır. Buna göre sendikalar her şeyden önce tüzel kişi olarak taraf ve dava ehliyetine sahiptir. Bu sıfatla, sendikalar, alacaklı ve borçlu olabileceği gibi gerektiğinde dava da açabilecek ve açılmış davaya da taraf olabileceklerdir⁷.

Sendikaların genel hükümlere göre, davacı ve davalı olabilme ehliyeti, sendika tüzel kişiliğine aittir. Türk hukukunda sendika şubelerine tüzel kişilik tanınmamış olduğundan, şubelerin aktif ve pasif dava ehliyeti bulunmadığı hem öğreti hem de yargı kararları ile kabul edilen bir husustur⁸.

Belirtilen genel ilkenin dışında, Sendikalar kanunu'nun m. 32/ 3' te özel bir düzenleme bulunmaktadır. Buna göre sendikalar “ *çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğan haklarda, işçileri ve işverenleri temsilen ve yazılı başvuruları üzerine, nakliye neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyeleri ve mirasçılarını temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehildirler*”⁹. Burada yer alan ve yargılama hukukuna ilişkin olarak düzenlenen faaliyetleri iki bölümde incelemek mümkündür.

1-Sendikaların Kollektif Nitelikli Olarak Üyelerini Temsilen Sahip Oldukları Dava Ehliyeti.

Sendikaların çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden örf ve adetten doğan hususlarda, işçileri ve işverenleri temsilen davacı ve davalı sıfatı ile temsil ehliyeti.

Sendikaların yargılama ilişkilerine ilişkin olarak davacı sıfatını taşımaları kollektif nitelikli temsil yeteneğinden kaynaklanmaktadır. Sendikaların böyle bir davayı açması özel bir yasa hükmünden kaynaklanabileceği gibi, 2822 sayılı yasada yer alan “ toplu iş sözleşmesinin yorumu” davasından da (m.60) kaynaklanabilir. Ancak üye işçileri ilgilendiren her nevi eda davası (m. 61) için mutlaka üyelerinin yazılı başvurusu ve yetki belgesi alması gerekir¹⁰. Sendikaların takip edebilecekleri uyuşmazlık konuları,

⁷ OKUR, s. 243.

⁸ ŞAHLANAN, s. 243 ; ÇELİK, s. 364. ; Y. 9. HD. 30.10.1987- 9401-969, Çimento İşveren Dergisi, s. 34, 35. ; Y. 9. HD. 31.12.1987 –12075/11999, TÜHİS, şubat 1988, s. 20 ; KARAHASANOĞLU, Ali Haydar, KILIÇOĞLU, Mustafa, Kollektif İ Uyuşmazlıklarının Yargısal Çözümü, Ankara-1990, s.97.

⁹ ŞAHLANAN, s.242 v.d. ; DEMİR, Fevzi, Sendikalar Hukuku, Belediye-İş Sendikası Yayınları, No. 8, İstanbul-1989, s. 224.

¹⁰ Yargıtay'ın bu yöndeki bir kararına göre de “2821 sayılı Sendikalar Kanununun 32. maddesinin 3. bendi hükmüne göre, sendikalar sosyal sigorta haklarının sağlanması amacıyla üyelerini temsilen dava açmaya yetkilidirler.

Dosya kapsamında, sigortalının davacı sendikaya dava açma konusunda yetki verdiği anlaşıldığına göre söz konusu madde uyarınca davacı sendikanın aktif husumet ehliyetine sahip olduğunu kabul edilerek işin esasına girilerek varılacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde husumet ehliyetinin yokluğundan davanın

kanun tarafından “çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten” kaynaklanan haklar ile sınırlandırılmıştır¹¹ .

2-Sendikaların Bireysel Nitelikli Dava Ehliyeti

Bu grup dava ehliyeti, sendikaların tek tek üyelerini veya onların mirasçılarını temsilen dava açabilmeleri veya açılmış davalarda onları temsil edebilmeleri ve üyelerin yazılı başvurusuna bağlı olduğu dava ehliyetidir¹² . Bu ehliyet, açıkça yetki verilen haller müstesna olmak üzere, sendikaya verilen bu yetki belgesi ile açtığı davadan feragat olanağı bulunmamaktadır¹³ .

- Yukarıda belirtilen yasa hükmünün yanında, sendikalar Kanunu'nun m. 33/ 1'e göre de “*çalıştırmayı doğuran hukuki ilişkilerde, sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması ile ilgili olarak üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunurlar*” hükmü yer almaktadır. Bu hüküm; hukuki danışmanlık ve avukat tutma gibi faaliyetlerinin ve işçi kuruluşlarının gerek hizmet akdi gibi çalıştırmayı doğuran hukuki ilişkilerden, gerekse sosyal sigorta ve emeklilik ilişkilerinden doğan hakların kullanılmasında “*adli yardımda bulunma*” etkinliğinin de yasal mesnedini oluşturmaktadır¹⁴ . Bu adli yardım, hem şartları tutan sendika üyelerine, hem de aynı koşullarda bulunan onların mirasçılara yönelik olabilecektir. Sendikaların sunmuş olduğu adli yardım hizmeti, genel anlamıyla değil, sadece iş ve sosyal güvenlik konularında yaşadıkları uyumsuzluklarda, onlara bu haklarının savunulması için gerekli olan her türlü hukuki yardımı ihtiva etmektedir¹⁵ .

Sendikalar kanunu' nun m. 32/3 ve 33/3 arasındaki fark şudur; m. 32/3' te “çalışma hayatına ilişkin faaliyetler” arasında sayılan davalarda “sendika taraf (davacı veya davalı) olduğu halde”, 33. maddede, sosyal faaliyetler arasında sayılan davalarda “sendika veya konfederasyonlar” taraf değildir. Genellikle, masrafları sendikaca karşılanan avukat tutmaktan, uzmanlara hukuki mütalaa yazdırmaya ve her türlü inceleme yaptırmaya kadar uzanan bu yardımlar, çok geniş bir uygulama alanına sahiptir¹⁶ . Uygulamada sendikalar; üyesi veya mirasçılarını adına, adli yardımda bulunma faaliyetinde

reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.” (9. HD. 04.07.2002 T., 5537/6105).

¹¹ NARMANLIOĞLU, s. 233.

¹² Bu konuda daha ayrıntılı bilgi için “ Sendikaların üyeleri veya Mirasçıları Adına Dava Açması” bölümüne bakınız. Ayrıca ŞAHLANAN, s. 227.

¹³ 9. HD. 26.03.2001 T., 4942-4776, AKYİĞİT, s.371.

¹⁴ DEMİR, s. 225 ; EYRENCİ, Öner, Sendikalar Hukuku, Basisen Yayınları, No.3, İstanbul-1985, s.167 ; TUNCAY, Can, Toplu İş Hukuku, İstanbul-1999, s.90.

¹⁵ AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 3. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara-2003, s.373.

¹⁶ ŞAHLANAN, s.246 , DEMİR, s.226.

bulunma yetkisine istinaden, dava açmakta veya açılan davada hasım temsilcisi olarak davalı tarafı teşkil etmektedir¹⁷.

III- SENDİKALARIN SUNDUĞU HUKUKİ HİZMETLERİN TÜRLERİ

İşçi sendikaların sunduğu hukuki hizmetleri, sendikaların örgütlenme işlevlerini yürüttükleri işyerlerinde hukuki problemlerle karşı karşıya kalan yeni sendika üyesi işçiler ile sendikaların toplu iş sözleşmesi akdetmiş oldukları işyerlerinde çalışan üyelerin, iş akitlerinin feshi dahil, çalışma hayatından doğan hukuki problemlerde gündeme gelmektedir. Ancak bu yardım, sadece fiilen üye bulunan, işyerinde toplu iş sözleşmesi akdedildiği için sendikaya işyeri vasıtasıyla kesilen aidatı ödeyen üyelere yapılmaktadır¹⁸.

İşçilerin hukuksal danışmanlık ihtiyaçları, kural olarak, işçi sendikalarında profesyonel olarak görev yapan hukukçular tarafından karşılanmaktadır. Ancak, özellikle taşrada bulunan işyerlerinde çalışan işçi üyelere yönelik olarak, sendikaların, serbest avukatlık yapan hukukçularla bağittadığı vekalet sözleşmesi ile de bu gereksinim karşılanabilmektedir.

İnceleme konusu yaptığımız çok sayıda işçi sendikası ve konfederasyonunun çalışma raporlarında, işçi sendikalarının en az yer tutan faaliyetinin hukuksal etkinlikler olduğu görülmektedir. Çoğunlukla işçi sendikalarının bu çalışmalara, gereği gibi ya da hiç yer ayırmadığı anlaşılmaktadır¹⁹. Hukuksal hizmet sunan sendikaların yaptıkları bu faaliyetleri aşğıdaki başlıklarla incelememiz mümkündür.

¹⁷ ÇELİK, s. 294. ; EYRENCİ, s. 167. ; TUĞ, Adnan, Sendikalar Hukuku, Ankara-1990, s. 241.

¹⁸ İşçi sendikası üyesi olup, geçici olarak işsiz kalan veya sendika üyesi olup, aidat yükümlülüğünü yerine getirmeyen üyelere herhangi bir hukuksal yardım yapıldığı hususunda, en azından değişik konfederasyonlara bağlı faaliyet gösteren 10 büyük sendikaların, çalışma raporlarında yer almadığı tarafımızca tespit edilmiştir.

¹⁹ İşçi sendikalarının yüzlerce sayfa tutan çalışma raporlarından hukuksal faaliyetlere ayırdıkları kısım 5-6 sayfayı geçmemektedir. Bu kısımda da üyelere sunulan hukuki hizmetlerden çok, yasalarda yapılması gerektiğini düşündükleri yasa değişikliğine ilişkin görüş ve önerileri yer almaktadır. Örneğin, Türkiye'nin, orta doğunun ve balkanların en büyük işçi kuruluşlarından biri olan TÜRK-İŞ Konfederasyonu' nun 3 yıllık çalışma faaliyetlerini ihtiva eden 600 sayfadan daha hacimli olan 17. Genel kurul Faaliyet raporu' nda toplam 8 sayfa hukuksal faaliyete yer verilmiştir. Bu raporda hukuk merkezi çalışmalarında üyelere yönelik hukuksal hizmet olarak hukuk bülteni çıkarma, Yargıtay kararlarını değerlendirme toplantılarına katılma ve bir çok hukuki toplantıya katılma olarak yer almıştır. Bu rapordan sadece konfederasyon hukuk merkezine gelen mektuplara yazılı cevap verme ve önemli görülenlerin de bir genelge ile tüm üye kuruluşlara duyuru şeklinde faaliyet yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu hukuksal hizmetin dışında konfederasyon hukuk bürosuna gelen mektuplara yazılı cevap verme

1-Sendikaların Üyeleri veya Mirasçıları Adına Dava Açmak

Türk işçi sendikalarının, bir hukuksal problemle karşılaşan üyelerine , en fazla sunduğu bir hukuksal hizmet türüdür. Bu temsilin hukuki mahiyeti, doktrinin büyük çoğunluğuna göre yasal temsildir²⁰ . Sendikalar kanunu' nun m. 32/3' te sendikaların “ ... üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açma yetkisini” açıkça tanımıştır.

Türk hukuku' nda bir davada, davanın taraflarından birisinin namına ve o'nun yerine davanın sevki işlemlerini yapan veya kendisine karşı bu işlemler yapılabilen kişiye “*temsilci*” adı verilir²¹. Temsilcinin yapmış olduğu işlemlerin etkileri de, doğrudan doğruya temsil edilmiş olan taraf lehine veya aleyhine doğar. Bu durumda, sendikanın tüzel kişiliği, yöneticileri ve vekilleri, temsilci sıfatıyla yapmış olduğu işlemlerin tamamıyla dışında kalacaktır.

Sendikanın bu hizmeti, sendikayı temsil yetkisine sahip kimselerin dışında biri ile takip edilecekse, 1136 sayılı Avukatlık yasası' nın emredici hükümlerine göre, bu hizmet, avukatlar tarafından gerçekleştirilmek zorundadır. Zira 1136 sayılı yasa, avukatlara, adli kurum ve kuruluşlarda mutlak olarak, vekaleten iş görme tekeli vermektedir²². Avukatlık kanunu' nun muaddel 35. maddesine göre, “Kanun işlerinde ve hukuki meselelerde mütalaa vermek, mahkeme, hakem ve yargı yetkisini haiz bulunan diğer organlar huzurunda gerçek ve tüzel kişilere ait hakları dava etmek ve savunmak, adli işlemleri takip etmek, bu işlere ait bütün evrakı düzenlemek, yalnız baroda yazılı avukatlara aittir”.

Bu hizmette sendikayı, davada, tüzük gereğince sendikanın yetkili organlarında bulunan kimseler²³ veya sendikanın yetkili organlarının vekalet verdikleri avukatları temsil edeceklerdir. Temsil yetkisi, Avukatlık kanunu' nun 56. maddesine göre doğrudan işçinin noterden verdiği vekaletname ile olabildiği gibi, Sendikalar kanunu' nun 32. maddesine göre sendikaya veya

ve önemli görülenlerin de bir genelge ile tüm üye kuruluşlara duyuru şeklinde faaliyet yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu hukuksal hizmetin dışında, üyelere yönelik olarak başkaca bir hukuki hizmetin yapıldığına dair raporda herhangi bir yazı bulunmamaktadır. Bkz. TÜRK-İŞ, 17. Genel kurul Çalışma raporu, 1993-1995, 10 Aralık 1995, Ankara, s. 543 ve 550 arası.

²⁰ ŞAHLANAN, s. 229 ; TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukuku, Cilt II, 2. Bası, İstanbul-1985, s. 152 ve arada belirtilen kaynaklar.

²¹ ÜSTÜNDAĞ, Saim, Medeni Yargılama Hukuku, Nesil Matbaacılık, Yedinci Bası, C. I-II, İstanbul- 2000, s. 397.

²² ÜSTÜNDAĞ, s. 399.

²³ Bu yetkili kimseler sendika ana tüzüklerinde belirlenen ve çoğunlukla sendikanın genel başkanı veya genel yönetim kurulunu oluşturan idarecilerdir. Ancak, hukuksal bilgi birikimine sahip olmayan sendika yöneticilerin hukuksal hizmetin edasında bulduklarına ilişkin bilgi, inceleme konusu yaptığımız onlarca işçi sendikasının faaliyet raporlarında yer almamaktadır.

onun vekiline verdiği yazılı bir belge ile de olabilecektir²⁴. Sendikaya verilecek belgenin yazılı olması bir şekil şartıdır. Yasada sadece “yazılı başvurudan” söz edildiğine göre, işçinin noterde düzenlenecek bir vekaletname ile sendikasına ya da sendika avukatına temsil yetkisi verme külfeti ortadan kaldırılmış olmaktadır²⁵. Nitekim uygulamada da bu yolda hareket edilmekte; genellikle işçinin sendika genel başkanlığına hitaben yazıp verdiği yazı yeterli olmaktadır. Ancak bu yazıda, işçinin sendika üyesi olduğu ve Sendikalar kanunu’ nun 32/3 maddesi hükmü uyarınca haklarının korunması için her türlü davanın açılması veya hakkında açılmış davalara girilmesi için sendikanın kendisini temsil yetkisinin bulunduğu açıkça belirtilmiş olmalıdır. İşçinin açık kimliği ile adresini gösteren imzalı ve ayrıca sendika tarafından iki tanığa imzalatırılan böyle bir belgenin varlığı, Türk iş hukukunda gerekli görülmektedir²⁶.

Sendikanın vekili ya da temsilcisi, üye işçileri yargısal merciler veya yönetsel merciler (Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı bölge müdürlükleri gibi) önünde temsil etmektedir.

Davaya vekalet eden avukatın aldığı vekaletin kapsamının ne olduğunu ise Hukuk usulu muhakemesi kanunu’ nun 62. maddesinde yer almıştır. Buna göre, vekil, hüküm kesinleşinceye kadar davanın takibi için lüzumlu bütün usuli muameleleri yapabilir. Bu sebeple dava dolayısıyla yapılacak bilcümle muameleler yanında vekil, hükme karşı kanun yollarına da müracaat edebilir. Zira yasal zorunluluk nedeniyle, davanın vekil ile takip edilmesi durumunda, tebligatın daima vekile yapılması gerekir²⁷.

Sendikanın üyelerine veya mirasçılara yapacağı hukuksal hizmetler şu şekilde belirlemek mümkündür;

-İşyerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi’ nin hükümlerini ve mükellefiyetlerini yerine getirmeyen işverenlere karşı, işçi veya işçiler adına, açılan her türlü eda (alacak) davaları²⁸.

²⁴ TUNÇOMAĞ, s. 151.

²⁵ DEMİR, s. 219.

²⁶ ÇELİK, s. 300 v.d. ; DEMİR, s. 220.

²⁷ Tebligat kanunu’ nun 15/II maddesi ve Yargıtayımızın müstakar içtihatlarına göre, bir tarafların kendilerin birden fazla vekil ile temsil ettirmeleri halinde bunlardan birisine yapılan tebligat yeterlidir. Birden çok vekile tebliğ yapılmış ise, ilk tebliğ tarihi, temyiz süresinin başlangıç olur. Bkz. Yargıtay 2. Hukuk Dairesi, 15.4.1974 , Ankara Barosu Dergisi, 1974, s. 1150 .

²⁸ ÇİMSE-İŞ Sendikası, 13. Genel Kurul raporu, 4-5 Temmuz 1992, Ankara, s. 97 v.d. ; ÖZ GIDA- İŞ Sendikası, 5. Olağan Genel Kurulu, Ankara-1986, s. 98. ; AĞAÇ-İŞ Sendikası, 13. Genel Kurulu, 29-30 Temmuz 1995, s. 127 v.d. ; ÖZ İPLİK-İŞ Sendikası 6. Olağan Genel Kurulu Çalışma raporu, 7-8 Kasım 1992, Ankara, s. 463. ; BELEDİYE-İŞ Sendikası, 5. Olağan Genel Kurulu Çalışma raporu, 27-29 Ekim 1995, İstanbul, s. 233. ; TARIM-İŞ Sendikası, 14. Genel Kurulu Çalışma raporu, 1992-1995, 16-17 Eylül 1995, Ankara, s.140.

-İşyerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin yorumuna ilişkin yorum davası . Özellikle ülkemizde hak grevinin yasak olması nedeniyle, toplu iş sözleşmesinin yorumlanması büyük önem kazanmaktadır²⁹ .

-İşçi üyelerin SSK'ya tabi hizmetlerin, işverence SSK'ya bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi halinde, Mahkeme' de açılacak "hizmet tespit davası" davaları³⁰ .

-İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle SSK'ya karşı açılan davalar ile işverenlere karşı açılan maddi (çalışma gücünü kaybetme nedeniyle veya ölüm halinde destekten yoksun kalma) tazminatı ile manevi tazminat davaları³¹ .

-İşçilik alacaklarını ödemeyen işverenler aleyhinde açılan iflas davaları ile açılmış bir iflas davasına iştirak etme imkanı. Asliye ticaret mahkemesi (veya bu sıfatla hareket eden mahkeme) tarafından verilen iflas kararından sonra masanın faaliyetlerine katılma, üye işçilerin alacaklarını masaya yazdırma ve işçilik alacaklarının tahsilini sağlamaya yönelik, her türlü hukuki girişimler³² .

-İşçilerin hizmet akitlerini ihbarsız ve tazminatsız olarak fesheden işverenler aleyhinde açılan ihbar ve kıdem tazminatları davaları³³ . Bu davalar, çok yoğun olarak, işçi sendikalarının herhangi bir işyerinde yeni örgütlenip, çalışanları sendika üyesi yapma uğraşısı içinde bulunduğu zamanlarda gündeme gelmektedir.

-İş akdini feshetmeyi, işverenin tek taraflı kararı olmaktan çıkararak ve işçilere, önemli oranda iş güvencesi sağlayan yeni yasal düzenleme (İş K. m.21) sonrasında, iş akdinin feshinde yasal usul ve esaslar izlenmeden ve gerekçe göstermeden iş akdi feshedilen üye işçiler lehine açılan işe iade davaları.

-Sendikanın toplu iş sözleşmesi akdetmiş olduğu işyerlerinde, iş akdi haksız olarak feshedilen sendika temsilcilerinin, iş akitlerinin haksız feshi durumunda, işverenler aleyhinde açılan işe iade davaları³⁴ .

-İşçilik alacaklarını ödemeyen işverenlere karşı açılan diğer her türlü işçilik alacakların (ücret alacağı, ikramiye alacağı, kıdem zammı v.d.) tahsilini amaçlayan her türlü davalar³⁵ .

-İşyerinde sendikal faaliyet yapılması nedeniyle iş akdi feshedilen işçilerin işverenler aleyhinde açacakları sendikal tazminat veya şartları varsa kötü niyet tazminatı talepli dava.

²⁹ TÜRK-İŞ 14. Genel Kurul Çalışma Raporu, s. 236.

³⁰ ÇİMSE-İŞ, s.97.

³¹ AĞAÇ-İŞ, s. 127. ; ÖZ İPLİK-İŞ Sendikası, 7. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara-1995, s. 135 v.d.

³² ÇİMSE-İŞ, s. 98. ; ÖZİPLİK-İŞ Sendikası , 6. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara-1992, s. 113 v.d.

³³ AĞAÇ-İŞ, s. 127. ; ÇİMSE-İŞ, s. 98. ; ÖZİPLİK-İŞ, 6. Genel Kurul Çalışma Raporu, s. 465.

³⁴ BELEDİYE-İŞ, s. 234. ; ÇİMSE-İŞ, s. 102.

³⁵ ÇİMSE-İŞ, s. 98.

-İşçiden kesilen tasarrufu teşvik primleri kesintilerini yatırmayan işverenler aleyhine, işçiler adına açılan davalar³⁶.

-İşverenlerce ücretsiz izne, rızaları dışında, çıkarılan işçilerin, işverenler aleyhinde açtığı ve çoğunlukla ihtiyati tedbir talepli olarak açılan davalar³⁷.

-İşyerinde yapılan protesto, üretim yavaşlatma, kısmi grev ve diğer eylemler nedeniyle haklarında cezai kovuşturma açılan sendikacılar veya üye işçilerin ceza mahkemelerinde savunulması³⁸.

-İşlerini yaparken 3. şahıslara zarar veren işçiler aleyhinde açılan maddi ve manevi tazminat davaları ile ceza davalarında davalı veya sanık işçinin savunulması. Bu tür davaları büyük çoğunlukla trafik kazalarında, sanık sıfatıyla yargılanan veya aleyhlerinde maddi ve manevi tazminat davası açılan işçiler oluşturmaktadır.

-İşyerinde işçilere verilen para cezalarına yönelik itiraz davaları.

Sendikaların üyelerine verdiği ve büyük miktarda sendikalara mükellefiyetler yükleyen adli harcamaların, sonradan üye işçiden istenilip istenilmeyeceği konusunda yasada bir açıklık bulunmamaktadır. Ancak sendikaların üyelerinin iktisadi, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını karşılamak için tesis edilen kuruluşlar olmaları nedeniyle, üyelerine yardım için açtıkları dava nedeniyle yaptıkları giderleri işçiden isteyememeleri daha yerinde olacaktır³⁹. Zira sendikaların bu faaliyetle ortaya koydukları amaç; üyelerinin haklarının en iyi bir biçimde ve avukatlık ücretinin işçiye ödetmeksizin savunulmasıdır.

Bütün bu açıklamalarımıza rağmen, toplu işten çıkarma durumları hariç olmak üzere, Türk işçi sendikalarının 3-4 yıllık süre içinde üyeler veya onların mirasçıları adına mahkemelerde açtıkları dava sayısının, üç yıl için hazırlanan çalışma raporlarına göre 200' ü geçmediği, yukarıda dipnotlarını verdiğimiz sendikaların faaliyet raporlarından anlaşılmaktadır.

Bu verilere göre sendikaların bu hizmetlerinden yararlananların sayısı her bir çalışma raporunda daha da artmakla birlikte genel üye sayısına göre de çok cüz' i bir oran teşkil etmektedir. Ayrıca sendikaların açtığı ve işçiler lehine sonuçlanan davalar ile ilgili olarak, çalışma raporlarında, bir öncekine göre daha

³⁶ BELEDİYE-İŞ, s. 233.

³⁷ BELEDİYE-İŞ, s. 232.

³⁸ ÇİMSE-İŞ, s. 102. . Bilindiği gibi, 4857 sayılı yasanın 34. maddesinde getirilen hükümlerle, geçmişte işçinin ücretinin ödenmemesi halinde işçilerin çalışmamazlık def'ini ileri sürerek çalışmaması yasadışı grev kapsamında iken bu hakkın, yeni düzenleme ile, sınırlı bir şekilde kullanılması, suç olmaktan çıkarılmıştır.

³⁹ TUNÇOMAĞ, s. 152. Yargıtayın görüşü de bu yöndedir. 3. Hukuk Dairesinin bir kararına göre, sendikaların açtıkları davalar nedeniyle üyelerine yaptıkları yardım sendikal faaliyetin bir gereğidir. Sendikadan ayrı olarak işçinin de vekalet ücretini ödemesini gerektiren yasal veya sözleşme gereği bir zorunluluk yoktur. Y. 3. HD. 23.3.1975 T- 54/4481.

fazla yer almasına rağmen, bu durumu tevsik eden herhangi bir istatistiki bilgi bulunmamaktadır⁴⁰.

2-Üye İşçilere Verilen Hukuki Mütalaa Sunmak

Sendika hukukumuzda, işçi sendikalarının üyelerinin ihtiyaç hissettiği konularda, kendisine hukuki mütalaa vermek suretiyle hizmet vermek⁴¹, sendikanın sosyal görevleri arasında yer almaktadır.

Hukuki mütalaa, hukuksal hizmetler arasında yer alan, ancak davada vekil olarak temsil şartları arasında yer alan, avukatlar tarafından verilme zorunluluğunda bulunmayan bir hukuksal hizmettir. Ancak, çok büyük bir sorumluluk ve hukuki bilgi birikimi gerektiren ve konunun uzmanı olmayan avukatların bile zorlanacağı böyle bir konuda avukat olmayanların hukuki malumat vermesi pratik olarak çok zordur. Sendikaların gerek üyelerine ve gerekse üye yakınlarına karşı sunduğu veya sunacağı bu hizmetin, bu konuda uzman olan kimselerin yardımı ile alması, sendika prestiji açısından daha yerinde olacaktır.

Hukuki mütalaa vermek suretiyle işçi üyelere hukuksal hizmetler sunma, ülkemiz işçi sendikaları için yeni bir faaliyet türüdür. Sendikaların çalışma raporlarına yansımaları esas aldığımızda, bu kabil hizmetlerin geçmişinin 10-15 yıl önce başladığı anlaşılmaktadır. Sunulan hukuksal mütalaalar yazılı olabildiği gibi, sözlü de olabilmektedir. Hatta bazı sendikacıların verdiği şifai bilgiye göre, sendikaların internetteki elektronik posta adresi vasıtası ile de bu hizmet, üye işçilere, sunum yapılabilmektedir.

Hukuksal mütalaa vermek suretiyle, sendikalar tarafından gerçekleştirilen faaliyetleri aşağıdaki başlıklarla incelemek mümkündür.

-İşyerinde yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi hükmünün yorumlanmasına ve uygulanmasına ilişkin hukuki mütalaalar. Bu konudaki talepler, daha çok, toplu sözleşmenin tarafı olan sendikanın işyeri işçi temsilcilerinden gelmektedir⁴².

⁴⁰ Oysa bu durum, batı ülkelerinde istatistiki veri olarak çalışma raporlarına yansıtılmaktadır. Örneğin, İngilterenin en büyük işçi kuruluşu olan TUC raporlarından, işçi sendikalarının üyeleri adına, Mahkemelerde ikame ettikleri davalardan işçilerin çok kazançlı ve çok gelir sağladıkları da anlaşılmaktadır. Nitekim 1996 yılının 2. yarısında 2 milyon sterlin civarında İngiliz Mahkemelerinden işçiler lehine karar aldırılmış iken, 2001 yılında işçiler lehine açılan davalar sonucunda elde edilen para miktarının 330 milyon sterline (yaklaşık 550 milyon ABD doları) ulaşmıştır. Geniş bilgi için bkz. KORKUSUZ, s. 325 v.d.; UNISON Legal Services, Unison Published, London-1997, s. 11 v.d.

⁴¹ KOCAOĞLU, Mehmet, Kollektif Sendika Özgürlüğü ve Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, TÜHİS Yayını, Ankara-1997, s. 71.

⁴² ÇİMSE-İŞ, s. 185.

-Sendikanın organizasyonun değişik kademelerinde görevli bulunan yöneticilerinin talebi üzerine, ağırlıklı olarak iş hukuku ile ilgili olmak üzere, sendika hukuk müşavirlerinin vermiş olduğu yazılı veya sözlü hukuksal yorumlar.

-Bir işyerinde mevcut ve yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin hükmünün işveren veya işveren vekilleri tarafından farklı bir şekilde yorumlanması ve uygulanması durumunda, sendika tarafından izlenmesi gerekli bulunan hukuki stratejiye ilişkin mütalaalar.

-Sendikanın devam eden ve büyük sayıda işçi grubunu ilgilendiren konu veya konularda takip edilmesi gereken usul ve esaslara ilişkin yazılı hukuksal yorumlar⁴³.

3-Hukuksal Eğitim Seminerleri Düzenlemek

Sendikaların, üye işçilere sundukları eğitimin amacı; işçilere genel kültür kazandırmak, şahsiyetlerini geliştirmek ve onları kültürlü bir insan haline getirmek kadar, çeşitli mesleklerde insan gücü kaynaklarını toplumun gereksinimi olan üretken niteliğe ulaştırmaktır⁴⁴. Türk işçi sendikalarının sunduğu belki de en önemli hukuki hizmet ise, belki de hukuki eğitim faaliyetleridir.

Sendikalar, yukarıda belirtilen hukuki hizmetlerin dışında sendika eğitim toplantılarında hukukçulara bireysel ve kolektif iş hukukuna ilişkin olarak konferans, panel veya seminer verdirerek onların hukuki konulardaki bilgilerinin gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Hukuksal eğitim seminerlerinin konusunu; T.C. Anayasası, Sendikalar kanunu, Toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt yasası, İş yasası, Sosyal sigortalar yasası ve Medeni yasadır. Bu belli başlı konuların dışında da, ihtiyaca göre, ek hukuksal eğitim de verilmektedir.

Bu tür eğitim seminerlerine, sendikanın hukukçularının yanı sıra, ülkemizde tanınmış hukukçu üniversite öğretim üyeleri de davet edilmek

⁴³ Bütün bu tespitlere karşılık; pratikte, kendileri irtibata geçtiğim, sendikaların hiç birinin 4 yıllık bir sürede sayısı 10'u geçen bir hukuksal mütalaa vermediği tarafımızdan tespit edilmiştir. Aynı sendikacılar, bu başvuruların olmayışında, hukuksal mütalaa konusunda Türk toplumunun genelinde, bu yönde bir eğilimin bulunmamasının etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Bu konudaki bilgi TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların yetkilileri tarafından tarafıma iletilmiştir.

⁴⁴ DEMİRBİLEK, Tunç, Türk İşçi Sendikalarının Eğitim ve araştırma Faaliyetlerinin Hukuki Çerçevesi, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 5, Mart Ankara-1995, s. 9. ; OKUR, s. 252.

suretiyle, sendikaların değişik kademelerinde görev yapan sendika yöneticilerine, görevlilerine ve temsilciliklerine hukuki bilgiler aktarılmaktadır.

Sendikaların sunmuş oldukları bu hukuksal hizmetler, genel olarak, sendikaların eğitim seminerleri başlığı ile çalışma raporlarında yer almaktadır. Seminerlerde anlatılan konular, daha sonra, sendika genel merkezleri tarafından redaksiyona tabi tutularak kitap haline gelmesi sağlanmakta ve işçi temsilcilerine dağıtılmaktadır⁴⁵.

4- Yeni Bağtlanan Toplu Sözleşmeler Hakkında Temsilcilere Bilgi Vermek

Bilindiği gibi, toplu iş sözleşmesi akdetmek sendikaların en başta gelen mesleki faaliyetlerinden biridir⁴⁶. Yaklaşık yüz yıl önce, İngiliz Webb kardeşlerin ortaya attıkları ve günümüze değin kullanılan ve önemi artarak gelen toplu sözleşme, sadece ülkemizde değil, bütün dünyada sendikaların çalışma hayatına ilişkin en önemli faaliyeti olarak kabul edilmektedir⁴⁷.

Üretim sürecinin başlıca iki ögesi olan emek ve sermaye arasındaki ilişkilerde, tarafların yazılı mutabakatı anlamına da gelen ve en azından ülkemiz uygulaması itibarıyla çok uzun metne sahip olan toplu iş sözleşmelerinin akdedilmesinden sonra, genel olarak, sendika temsilcileri toplu sözleşmenin içeriği ve hukuksal yönü açısından eğitime tabi tutulmaktadır. Bu tür eğitimler, özellikle grup toplu iş sözleşmesinin akdedilmesinden sonra ve bu toplu sözleşmede yer alan ve önemli miktarda sendika üyesini ilgilendiren durumlarda çok önem kazanmaktadır. Bu eğitim faaliyeti genel olarak sendikanın kendi hukukçuları tarafından gerçekleştirilmektedir⁴⁸.

5-Özellikle Çalışma Hayatını İlgilendiren Hukuki Konularda Hukuksal Eserler Basmak ve Bunları Üyelere Dağıtmak

Sendikaların üyelerine sunmuş oldukları hukuki hizmetler, yukarıda sayılanlar ile sınırlı değildir. Çalışma hayatını, işçilerin hukuksal hak ve menfaatini ilgilendiren konularda, çalışanların bilgi birikimini arttırmak amacı ile çok sayıda hukuksal yayın bastırarak bunları üyelerine dağıtmaktadırlar.

Bu tür hukuksal içerikli yayınlardan sadece üye işçiler değil, talepleri halinde, diğer ilgililerin de istifadesine sunulmaktadır. Çok sayıda hukukçu

⁴⁵ ÖZ İPLİK-İŞ Sendikası, “ 91 Yılı Eğitim Seminerlerimiz”, Ankara-1992, s. 123 v.d.

⁴⁶ KORKUSUZ, s. 20.

⁴⁷ RIDEOUT, Roger, Principles of Labour Law, 5. Edition, Sweet and Max Well, London-1994, s. 278.

⁴⁸ Yapmış olduğumuz araştırmada, sendikaların toplu iş sözleşmesi TİS taslağı üzerinde işçi temsilcileri ile toplanarak tartıştıkları ve strateji izledikleri tespit etmiş bulunmaktayız. Ancak TİS görüşmeleri öncesi yapılan bu toplantıları birer eğitim toplantısı olarak kabul etmek mümkün değildir.

öğretim üyelerinin veya hukuk uygulayıcılarının kendi alanlarında yoğun emek sonucunda hazırladıkları eserleri, sendikalar, yayınlamak suretiyle, kalıcı hale getirmektedirler⁴⁹.

Türk işçi sendikaları genel olarak sınırlı hukuksal hizmetler sundukları çalışma raporlarından anlaşılmakta ise de, kabul etmek gerekir ki, çalışma hayatı ile ilgili konularda yaptıkları yayınlarla çok önemli hizmetler verdiklerini kabul etmek gerekir⁵⁰.

SONUÇ

1-Türk işçi sendikaları çalışma hayatının en önemli aktörlerinden biridir. Sendikalar, önemi her gün artan değişik türde faaliyet göstermektedirler. Bu etkinliklerinden biri de, üyelerine yönelik, hukuksal hizmet sunumu şeklinde görülmektedir. Bu hizmet onları üyeleri nezdinde önemli bir konuma getirmektedir.

2-Sendikaların sundukları bu hizmetin yasal mesnedini, üye işçilerin iş ve sosyal güvenlik sorunu ile sınırlı tutan, Sendikalar kanunu' nun 32. ve 33. maddesi teşkil etmektedir.

3-Sınırlı sayıda davaların dışında, sendikalar, lehine dava açtıkları üye işçilerin yazılı yetki belgesi ile bu davayı ikame edebilirler.

4-Hukuksal hizmetler, son zamanlarda öneki dönemlere kıyasla artmış olmasına rağmen, yeterince kurumsallaşamamıştır.

5-Üyeleri veya mirasçıları adına dava açma ve açılmış davaya taraf olmak suretiyle sundukları farklı başlıklarla çalışma raporlarına yansımıştır. Ancak, bu hizmetler kurumsallaşmadığı için henüz istenen düzeye ulaşmamıştır.

6-Üyelere sunulan en önemli hukuksal hizmet, hukuksal yayın faaliyetleridir.

⁴⁹ Sendikaların hukuksal yayın yolu ile hizmet sunumuna ilişkin olarak bkz. ÇİMSE-İŞ, s. 197 v.d. ; ÖZ GIDA- İŞ, s. 218. ; AĞAÇ-İŞ, s. 165 v.d. ; ÖZ İPLİK-İŞ, 6. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu, s. 513. ; BELEDİYE-İŞ, s. 462. ; TARIM-İŞ, s.174. ; TÜRK-İŞ 17. Genel Kurul Çalışma Raporu, s. 336.

⁵⁰ Sendikaların hukuksal yayın hizmetleri, genel olarak, çalışma raporlarında hukuksal hizmetleri anlatan kısımda yer almamakta, buna karşılık eğitim ve kültür faaliyetleri başlığı altında yer almaktadır. Örnek olarak bkz. ÖZ İPLİK-İŞ, 6. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu, s. 465. ; BELEDİYE-İŞ, s.677. ; TARIM-İŞ, s.215. ; TÜRK-İŞ 17. Genel Kurul Çalışma Raporu, s. 664.

KAYNAKÇA

- 1-ADAL, Zeki, Sendika Kavramı, Sendikaların Faaliyet Alanları ve Yapıları, Endüstri İlişkileri Ders Notları, İstanbul-1994.
- 2-AĞAÇ-İŞ Sendikası, 13. Genel Kurulu Çalışma Raporu, 29-30 Temmuz 1995.
- 3-AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 3. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara-2003.
- 4-BELEDİYE-İŞ Sendikası, 5. Olağan Genel Kurulu Çalışma raporu, 27-29 Ekim 1995, İstanbul-1995.
- 5-ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, 13. Bası, Beta Yayınları, İstanbul-2000.
- 6-ÇİMSE-İŞ Sendikası, 13. Genel Kurul raporu, 4-5 Temmuz 1992, Ankara-1992.
- 7-DEMİR, Fevzi, Sendikalar Hukuku, Belediye-İş Sendikası Yayınları, No. 8.
- 8-DEMİRBİLEK, Tunç, Türk İşçi Sendikalarının Eğitim ve araştırma Faaliyetlerinin Hukuki Çerçevesi, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 5, Mart, Ankara-1995.
- 9-DEMİRCİOĞLU, Murat, CENTEL, Tankut, İş hukuku, Beta Yayınları, 9. Bası, İstanbul-2003.
- 10-EYRENCİ, Öner, Sendikalar Hukuku, Basisen Yayınları, No. 3, İstanbul-1984.
- 11-FOSSUM, John, Labor Relations, Devalopment-Structure-Process Boston-1989 .
- 12-KALKANDELEN, Hayrettin, Sendikalar ve Kamu Hizmetlerinde Sendikacılık, Ankara-1968.
- 13- KARAHASANOĞLU, Ali Haydar, KILIÇOĞLU, Mustafa, Kollektif İş Uyuşmazlıklarının yargısal Çözümü, Ankara-1990.
- 14-KOCAOĞLU, Mehmet, Kollektif Sendika Özgürlüğü ve Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi, TÜHİS Yayını, Ankara-1997.
- 15-KORKUSUZ, Mehmet Refik, Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri, İzmir-2003.
- 16-MORRIS, Gillian, ARCHER, Timothy, Trade Union Employers and Law, London-1993.

- 17-NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II; İzmir-2001.
- 18-OKUR, Ali Rıza, Sendikaların Faaliyetin Gelişimi ve türleri, yayınlanmamış Doçentlik Tezi, İstanbul-1986.
- 19-ÖZ GIDA- İŞ Sendikası, 5. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu, Ankara-1986.
- 20-ÖZ İPLİK-İŞ Sendikası 6. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu, 7-8 Kasım 1992, Ankara-1992.
- 21-ÖZ İPLİK-İŞ Sendikası, 7. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu, Ankara-1995.
- 22-UNISON Legal Services, Unison Published, London-1997, s. 11 v.d.
- 23-ÜSTÜNDAĞ, Saim, Medeni Yargılama Hukuku, Nesil Matbaacılık, Yedinci Bası, C. I-II, İstanbul- 2000.
- 24-ŞAHLANAN, Fevzi, Sendikalar Hukuku, Yılmaz Ajans, İstanbul-1995
- 25-TARIM-İŞ Sendikası, 14. Genel Kurulu Çalışma raporu, 1992-1995, 16-17 Eylül 1995, Ankara-1995.
- 26-THOMAS, Grateh, The Trade Union Acts, 1992 and 1993, Text and Commentary, Sweet and Maxwell, London-1994.
- 27-TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukuku, Cilt II, İstanbul-1985.
- 28-TUNÇOMAĞ, Kenan, CENTEL, Tankut, İş Hukukunun esasları, Beta Yayınları, 3. Bası, İstanbul-2003.
- 29-TÜRK-İŞ, 17. Genel kurul Çalışma raporu, 1993-1995, 10 Aralık, Ankara-1995 .
- 30-TUĞ, Adnan, Sendikalar Hukuku, Ankara-1990.
- 31-RIDEOUT, Roger, Principles of Labour Law, 5. Edition, Sweet and Max Well, London-1994.
- 32-YODER Dale , Personnel Managment and Industrial Relations, 5. Edition Englewood Cliffs, New Jersey-1962 .