

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI
AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKU PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**AVRUPA ŞİRKETİNDE İŞÇİNİN YÖNETİME
KATILMA HAKKI**

Halim Özgün ALEMDAR

Danışman
Doç. Dr. Şükran ERTÜRK

2008

Yemin Metni

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Avrupa Şirketinde İşçinin Yönetime Katılma Hakkı**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../.....

Adı SOYADI

İmza

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin

Adı ve Soyadı : Halim Özgün ALEMDAR
Anabilim Dalı : Kamu Hukuku
Programı : Avrupa Birliği Hukuku
Tez Konusu : Avrupa Şirketinde İşçinin Yönetime Katılma Hakkı
Sınav Tarihi ve Saati :

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün tarih ve sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliği'nin 18. maddesi gereğince yüksek lisans tez sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez konusu gerekse tezin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI OLDUĞUNA	<input type="radio"/>	OY BİRLİĞİ	<input type="radio"/>
DÜZELTİLMESİNE	<input type="radio"/>	OY ÇOKLUĞU	<input type="radio"/>
REDDİNE	<input type="radio"/>		

ile karar verilmiştir.

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır. ***
Öğrenci sınava gelmemiştir. **

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.
** Bu halde adayın kaydı silinir.
*** Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

Tez burs, ödül veya teşvik programlarına (Tüba, Fulbright vb.) aday olabilir.	<input type="radio"/>	Evet
Tez mevcut hali ile basılabilir.	<input type="radio"/>	
Tez gözden geçirildikten sonra basılabilir.	<input type="radio"/>	
Tezin basımı gerekliliği yoktur.	<input type="radio"/>	

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

.....	<input type="checkbox"/>	Başarılı	<input type="checkbox"/>	Düzeltilme	<input type="checkbox"/>	Red
.....	<input type="checkbox"/>	Başarılı	<input type="checkbox"/>	Düzeltilme	<input type="checkbox"/>	Red
.....	<input type="checkbox"/>	Başarılı	<input type="checkbox"/>	Düzeltilme	<input type="checkbox"/>	Red

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

AVRUPA ŞİRKETİNDE İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMA HAKKI

Halim Özgün ALEMDAR

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Avrupa Birliği Hukuku Programı

Avrupa Kıtası'nın uzun yıllar üzerinde durduğu bir oluşum olan Avrupa Şirketi 2001 yılında Avrupa Birliği Konseyi'nin çıkardığı bir tüzük ile (2157/2001/EC) yasal dayanağa kavuşmuştur. Bu şirket biçimi sayesinde girişimcilere birden fazla üye devlette tek bir tüzel kişilik altında işlem yapabilme, hak ve fiil yeteneğine sahip olabilme hakkı tanınmıştır. Bu şirket tipine ilişkin fikirlerin ortaya atıldığı ilk yıllardan beri çalışanlarının yönetime katılımları yönündeki düşünceler de Avrupa Şirketi fikri ile birlikte tartışılmış; hatta, Avrupa Şirketinin yasal dayanağa oturmasının bu kadar gecikmesinde çalışanların yönetime katılımları konusunda üye devletlerin bir anlaşmaya varamamaları en büyük nedeni oluşturmuştur.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Avrupa Şirketi'nin tanımına ve tarihsel gelişimine, ikinci bölümde yönetime katılımın ne olduğu ve çeşitli bilimlerde yönetime katılıma ilişkin düşüncelere, üçüncü bölümde ise 2001/86/EC sayılı Yönerge doğrultusunda Avrupa Şirketinde işçinin yönetime katılım hakkına değinilmiştir.

Anahtar sözcükler: 1) Avrupa Birliği Hukuku 2) Avrupa Şirketi 3) Çalışanların Yönetime Katılma Hakkı 4) Avrupa Şirketinde İşçinin Yönetime Katılma Hakkı

ABSTRACT

Master Thesis

Employee Involvement in the European Company (Societas Europaea)

Halim Özgün ALEMDAR

Dokuz Eylul University

Institute of Social Sciences

European Union Law Programme

European Company (Societas Europaea), a formation the European Continent has deliberated on for many years, was worked out by a regulation adopted by the European Union Council (2157/2001/EC). By means of this formation of corporation, undertakings have a right to operate and to possess credits and obligations. Since the beginning years of the idea was raised, the idea concerning the worker involvement has been disputed together with the idea of European Company; moreover, not coming to an agreement about worker involvement between the member states highly caused the delay of legal contraction of the European Company.

This study is composed of three sections. On the section one the definition of the European Company and its historical background; on the section two the definition of involvement and thoughts of involvement in various sciences and finally on section three the employee involvement in the European Company regarding 2001/86/EC, the directive, took place.

Key words: 1) European Union Law 2) European Company 3) Worker Involvement 4) Employee Involvement in the European Company

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	II
TUTANAK.....	III
ÖZET.....	IV
ABSTRACT.....	V
İÇİNDEKİLER.....	VI
KISALTMALAR CETVELİ.....	X
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM AVRUPA ŞİRKETİ

I. AVRUPA ŞİRKETİNİN TANIMI ve NİTELİKLERİ.....	4
II. AVRUPA ŞİRKETİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	10
III. KURULUŞ BİÇİMLERİ.....	18
A. Birleşme Yoluyla Avrupa Şirketi Kurulması.....	19
B. Holding Avrupa Şirketi Kurulması.....	20
C. Yavru Şirket Yoluyla Avrupa Şirketi Kurulması.....	21
D. Ulusal Hukuka Tabi Anonim Şirketin Avrupa Şirketine Dönüşümü Yoluyla Avrupa Şirketi Kurulması.....	22
IV. AVRUPA ŞİRKETİNİN YAPISI ve YÖNETİMİ.....	23
A. Monist Sistem.....	23
B. Düalist Sistem.....	25
C. Genel Kurul.....	27
V. AVRUPA ŞİRKETİNİN SONA ERMESİ.....	28

İKİNCİ BÖLÜM YÖNETİME KATILIM

I. YÖNETİME KATILIM ve BENZERİ MODELLER.....	29
A. Çalışma Ekonomisi Açısından Yönetime Katılım.....	30
1. Yönetime Katılma (Participation).....	33
2. Mali Sonuçlara Katılma (Interessement).....	34
3. İşçi Ortaklığı (Actionnariat).....	34
4. Ortak Yönetim (Congestion).....	34
5. Özyönetim.....	34
B. Yönetime Katılmanın Hukuki Boyutu.....	36

1. Uluslararası Çalışma Örgütü Çerçevesinde Yönetime Katılma Hakkı.....	36
2. Avrupa Birliği Çerçevesinde Yönetime Katılma Hakkı.....	39
a. Avrupa İş Konseyleri.....	40
b. İşletmelerde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışma Sürecinin İşletilmesine İlişkin AB Yönergesi (2002/14/EC).....	43
c. Avrupa Kooperatif Şirketinde Yönetime Katılım.....	45
d. Avrupa Şirketinde Yönetime Katılım.....	47
II. YÖNETİME KATILIM KONUSUNDA ÖĞRETİNİN ve SİYASETÇİLERİN GÖRÜŞLERİ.....	48
III. 2001/86/EC SAYILI YÖNERGE ÖNCESİ YÖNETİME KATILIM KONUSUNDA BAZI ÜYE DEVLETLERDEKİ DURUM.....	50
A. Almanya.....	51
B. Birleşik Krallık.....	57
C. İsveç.....	58
D. Danimarka.....	60
E. Portekiz	61
IV. TÜRKİYE'DE YÖNETİME KATILIM.....	61

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM AVRUPA ŞİRKETİNDE İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMA HAKKI

I. AVRUPA ŞİRKETİNDE İŞÇİLERİN YÖNETİME KATILIMININ TARİHÇESİ.....	66
A. 1975 SAYILI TASARIYA GÖRE İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI.....	66
1. Avrupa İş Konseyi ve Konzern İş Konseyi Modeli ile Yönetime Katılım.....	66
2. Toplu Sözleşmeyle Belirlenecek Bir Model ile Yönetime Katılım.....	69
3. Denetim Kurullarında İşçilerin Temsil Edilmesi Modeli.....	70
B. 1989 ve 1991 TARİHLİ YÖNERGE TASARILARINA GÖRE İŞÇİLERİN YÖNETİME KATILMASI.....	70

1.	Tasarılarda Yönetime Katılım Konusunda Sunulan Modeller.....	72
a.	Denetim veya İdare Kurulunda Temsil (Mitbestimmung) Modeli.....	72
b.	Şirket Organlarından Ayrı ve Bağımsız Bir Personel Temsil Kurulu Aracılığıyla Yönetime Katılım Modeli.....	73
c.	Toplu Sözleşmeler Yoluyla Yönetime Katılım Modeli.....	74
2.	Yönetime Katılım Modelinin Belirlenmesi Prosedürü.....	76
3.	Çalışan Temsilcilerinin Seçilmesi.....	78
4.	İrtibat Komitesi.....	78
C.	DAVIGNON RAPORU.....	79
D.	NICE ZİRVESİ.....	81
II.	2001/86/EC SAYILI YÖNERGE UYARINCA İŞÇİLERİN YÖNETİME KATILMA HAKKI.....	83
A.	YÖNERGE ve TÜZÜĞÜN GENEL ANLAMDA DEĞERLENDİRİLMESİ.....	83
B.	BAŞLANGIÇ HÜKÜMLERİ.....	86
C.	GENEL HÜKÜMLER.....	88
D.	ÖZEL MÜZAKERE ORGANI.....	89
E.	KARAR ALMA.....	93
F.	MÜZAKERELER.....	95
G.	STANDART KURALLAR.....	97
H.	EK (STANDART) KURALLAR (REFERANS HÜKÜMLERİ).....	100
1.	TEMSİL ORGANININ OLUŞUMU.....	100
2.	BİLGİLENDİRME ve DANIŞMA İÇİN STANDART KURALLAR (TEMSİL ORGANININ YETKİ ve GÖREVLERİ).....	101
3.	KATILIMA İLİŞKİN STANDART KURALLAR.....	102
İ.	ÇEKİNCE, GİZLİLİK VE TEMSİLCİLERİN KORUNMASI.....	104
III.	ÜYE DEVLETLERDE AVRUPA ŞİRKETİ MEVZUATI ve YÖNETİME KATILIM KONUSUNDA DÜZENLEMELER.....	107
A.	AVUSTURYA.....	107
B.	ALMANYA.....	107

C. BELÇİKA	108
D. ÇEK CUMHURİYETİ	108
E. DANİMARKA	108
F. FİNLANDİYA	108
G. FRANSA	109
H. HOLLANDA	109
İ. İRLANDA	110
J. İTALYA	110
K. LÜKSEMBURG	110
L. MACARİSTAN	110
M. POLONYA	111
N. YUNANİSTAN	111

SONUÇ	112
KAYNAKÇA	116

KISALTMALAR CETVELİ

A.B.D.	: Ana Bilim Dalı
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİK	: Avrupa İşletmeler Konseyi
AT	: Avrupa Topluluğu
Bkz.	: Bakınız
CEO	: Chief Executive Operator
KOBİ	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletme
KİK	: Konzern İşletmeler Konseyi
M	: Makale
m	: Madde
Örn.	: Örneğin
S	: Sayı
s	: Sayfa
SE	: Societas Europeae
V.	: Volume
vd	: ve devamı

GİRİŞ

Fransa'da, başlayan, özellikle de devrimle olgunlaşan fizyokrat akım, ekonomik yaşama “*liberal düşünceyi*” sunmuş¹, toplumun ekonomik yaşamı bakımından kendiliğinden oluşmuş “*doğal düzene*”, dışarıdan hiç müdahale edilmediği ve ekonomik etkinliklerin tamamen serbest bırakıldığı takdirde mükemmel olarak işleyeceği anlayışını zihinlere işlemeye çalışmıştır. İlke serbest kalan “*bireyin*” – ki liberal düşüncenin temelidir – kendi çıkarlarını korumak için azami çabayı göstermesi, kendini geliştirmesi ve bu gelişme sonunda toplumun da gelişmesini sağlamasıdır. Devletin, ekonomik konulardaki yükümlülüğü, hareket etmemekle sınırlıdır. Devletin yapacağı tek şey mülkiyet hakkını korumaktır. Üretim kâr amaçlı iken yönetim hakkı mülkiyet hakkının ayrılmaz parçasıdır.

Akımın karşı ucunda, üretim araçlarının üretkenlerin elinde olduğu, emekçi sınıfın egemenliğinde mutluluğun arandığı sosyalist sistemin durduğu düşünülürse bir yanın doğal düzene gereğinden fazla güvendiği, sosyal yönün dışlanması nedeniyle çarkın dönmediği diğer yanın ise monoton yapısından ötürü gelişme hevesini kırdığı görülecektir. Bu iki uç arasında gidip gelen siyasi yapının her iki sistemin zararlarından kendisini korumak için demokratikleşmeye olabildiğince önem verdiği günümüz siyasi ve ekonomik yapısında girişimlerin bu “*demokratikleşme*” yönelimden bağımsız tutulması düşünülemeyecektir.

1995 Kopenhag Zirvesi, 1997 Amsterdam Anlaşması, 1997 Lüksemburg Zirvesi ve 1999 Lizbon Zirvesi'nde temel amaç Avrupa Birliği sınırları içerisinde refahın toplumun ayrılmaz bir parçası olduğu bir “*Avrupa Sosyal Modelinin*” yaratılmasıydı. Dönemin Avrupa Komisyonu Başkanı Romano PRODI, 1999 yılında yapmış olduğu bir konuşmada şu söylemi kullanıyordu : “*Tamamen kendi işleyişine bırakılmış piyasa koşullarına dayalı gelir dağılımı, Avrupa'daki ailelerin %40'ını yoksulluk sınırının altına itmiştir*”².

¹ KAPANİ M., Kamu Hürriyetleri, Ankara 1993 s. 199. Kapani burada fizyokratların, liberallerden ayrıldığını, fizyokratların özgürlük istemlerinin yalnızca ekonomi alanında olduğunu, liberallerin aksine siyasal yaşam açısından özgürlük istemlerinin olmadığını belirtmektedir.

² YAVİ E., YAZICIOĞLU YAVİ N., Batı Medyası ve Kaynaklarına Göre Avrupa Birliği'nin Önlenemez Düşüşü, İzmir 2004, s. 113

Avrupa Birliği her ne kadar temelini ekonomik liberalizme dayasa da sosyal çıkmazlar, Birliği ekonomik yaşama müdahale etmek zorunda bırakmıştır. Özellikle oluşturulan “İç Pazar – Ortak Pazar” ile büyük şirketlerin birden fazla ye devlette, özellikle gümrükten bağımsız olarak, faaliyet göstermelerinde büyük kolaylıklar sağlanmış; ancak, Birlik sınırları içerisinde yeknesak bir hukuk sisteminin eksikliğinden dolayı şirketlerin sürekli olarak tbiyet değiştirmeleri, faaliyet gösterdikleri ülkelerde ayrı bir tüzel kişilik kurmaları gibi özellikle vergisel sorunlar olmak üzere şirketleri zorlayacak türde bürokratik sorunlar ortaya çıkmıştır.

İşte bu sorunun çözümüne yönelik olarak Birliğin 50 yıldan uzun bir süredir üzerinde yoğunlaştığı konu Avrupa şirketi iken, bu düşüncenin yaşama geemesini bu kadar uzun bir süre için sürüncemede bırakan unsur ise çalışanların yönetime katılım hakları olmuştur.

Biz de bu alışmamızda, Avrupa Sosyal Modelinin unsurlarından birisi olarak gördüğümüz yönetime katılma hakkını Avrupa şirketinde İşçilerin Yönetime Katılıma Hakları boyutunda incelemeye çalışacağız.

Bu amaçla öncelikle Avrupa şirketi’nin ne olduğunu, tarihi gelişmeleri ile birlikte, gözden geçirerek bu şirket türünde yönetime katılımı daha iyi analiz etmek açısından faydalı olacağı düşüncesi ile ele almaya çalıştık. Çalışmamızda, devamla, yönetime katılımının ne demek olduğu, çeşitli bilimlerde yönetime katılımın nasıl değerlendirildiğine yer verilmiş olup son olarak Avrupa şirketi’nde işçilerin katılım hakları gerek Avrupa şirketinin Statüsüne ilişkin 2157/2001/EC sayılı Tüzük ve gerekse de 2001/86/EC sayılı Yönerge çerçevesinde incelenmeye çalışılmıştır.

Bu alışma esas itibariyle 2001/86/EC sayılı Yönerge çerçevesinde işçilerin yönetime katılımlarına ilişkin olduğundan, Avrupa şirketinin yapısı, kuruluş biçimi konularında önceki tüzük tasarıları dikkate alınmadan yalnızca 2157/2001/EC sayılı Tüzük esas alınmış, 2001/86/EC sayılı Yönerge ise, Avrupa şirketinin kurulması

yolunda atılan adımların işçinin yönetime katılım haklarına yönelik tarihsel gelişimleri ele alınarak incelenmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

AVRUPA ŞİRKETİ

I. AVRUPA ŞİRKETİNİN TANIMI ve NİTELİKLERİ

Rekabet ve dolayısıyla serbest piyasa ekonomisi gerek Avrupa Topluluğu'nun (AT) gerekse de Avrupa Birliği'nin (AB) temelidir. Avrupa sermaye şirketlerinin dev Amerikan ve Japon şirketleriyle rekabet edebilecek sermaye ve teknoloji yapısına sahip olabilmeleri de bu temelin nihai amacıdır³.

Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran Roma Antlaşması'nın 2, 3, 43, 44, 48, 82, 94, 95, 293 ve 308 maddeleri Topluluk şirketler hukukunu ilgilendiren temel hükümlerdir⁴. Maddeler incelendiğinde, her ne kadar doğrudan Avrupa Şirketinden⁵ (*Societas Europaea/SE*) bahsedilmese de⁶ bu maddelerin zorunlu sonucunun SE'yi doğurduğundan söz edilebilir.

Roma Antlaşması bu bağlamda şirketler hukukuyla ilgili düzenlemeleri gerçekleştirirken iki temel yöntem belirlemiştir. Bunlardan birincisi, AB'deki dört temel özgürlük kapsamında kişilere, mallara, hizmetlere ve sermayeye serbest dolaşım hakkı verilmesidir. Yapılan düzenleme dolayısıyla şirketlere de serbest dolaşım ve yerleşme hakkı tanınmış olmaktadır. Yapılan ikinci temel düzenlemeyle

³ KESKİN A.C., Şirketler Hukuku Alanında Avrupa Topluluğu Düzenlemeleri ve Avrupa Şirketi, İstanbul, 2004, s. 1

⁴ İŞHAKOĞLU E., Avrupa Şirketi, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara 1993, s. 13; 2. madde Topluluğun görevinin ortak bir pazarın kurulması yoluyla ekonomik ve parasal birliği kurmak olduğuna; 3. madde 2. maddedeki görevlerin yerine getirilmesi amacıyla Topluluğun faaliyetlerinin neler olduğuna; 43. madde yerleşme hakkına; 48. madde 43. madde ve devamında kişilere sağlanan haklardan maddede sayılı zorunlu unsurları taşıyan şirketlerin de gerçek kişiler gibi yararlanacağına; 85. madde girişimcilere uygulanacak rekabet kurallarına; 293. madde 48. madde kapsamında şirketlerin tanınmasına ilişkin düzenlemeler getirmektedir.

⁵ Öğretide kimi yazarlar Avrupa Şirketi, kimi yazarlar Avrupa Tipi Ortaklık terimlerini kullanmakta ise de biz çalışmamızda, 2157/2001/EC sayılı Tüzük'te yer aldığı biçimiyle Avrupa Şirketi (European Company) terimini ve bu terimin kısaltması olarak tüzükte de yer alan biçimiyle SE'yi (Societas Europaea) kullanmayı uygun bulduk.

⁶ İŞHAKOĞLU E., s. 14; yazar SE konusundaki tüzük çalışmalarının dayanağını doğrudan Roma Antlaşması'nın 308. maddesine dayandırmaktadır. Maddeye göre, "ortak pazarın işleyişinde Topluluğun amaçlarından birisini gerçekleştirmek için Topluluk tarafından bir girişimde bulunmak zorunlu olur da Anlaşmada o girişim için gerekli yetki öngörülmemiş olursa Konsey, Komisyon'un önerisi üzerine Parlamento'ya danışarak oybirliği ile gerekli düzenlemeleri yapar".

ulusal mevzuatların yakınlaştırılması, uyumlu hale getirilmesi ve bu şekilde şirketlerin üye devletlerce karşılıklı olarak tanınmaları yabancı şirketlerle ulusal şirketlerin aynı usullere tabi tutulmaları amaçlanmıştır⁷.

Tek pazarın yaratılmasının bir aşaması olarak görülen ve bu nedenle yıllardan beri üzerinde çalışılan Avrupa Şirketi, AB'nin simgelerinden birisi olarak nitelendirilmekte, şirketlerin yeniden yapılandırılmalarına olanak vererek işletme masraflarında önemli azalma sağlayacağı öne sürülmektedir⁸. Örneğin, birbirlerine yakın ekonomik önemde ve büyüklükte, faaliyet alanı az çok birbiriyle iç içe olan, iki ayrı üye devlette konuşlanmış iki şirketin tek bir şirket olmaları durumunda çok daha etkin bir şekilde yönetilecek ve sermayelerini artıracıktadırlar. Ulusal hukukların birçoğunda bir üye ülkedeki şirketin başka bir üye ülkedeki şirket ile birleşmesine olanak tanınmamaktadır. Özellikle vergi hukuku açısından konu irdelendiğinde şirketler önüne aşılamayacak engellerin getirildiği görülmektedir. SE de işte bu engellerin aşılmasına ve gerçek anlamda serbest ekonominin yaşama geçirilmesine katkıda bulunması planlanan bir oluşumdur⁹.

Nitelik itibariyle SE, tek bir üye devlette merkezi bulunan ve bu merkezden bütün üye devletlerde doğrudan işlem yapabilen, uluslardan bağımsız (bir anlamda tabiiyetsiz) tüzel kişiliğe sahip bir organizasyondur. Diğer bir deyişle bu tip ortaklığın hak ve fiil yeteneği vardır¹⁰ ve bu yetenekler üye ülke mevzuatından (kısmen) bağımsızdır. Girişimcilere Avrupa perspektifli ticaret sunan SE'nin amacı, girişimcilerin kendi üye devletlerinin ötesinde AB aracılığıyla ticaretlerini geliştirmektir¹¹.

Avrupa Şirketi Kurulmasına İlişkin Tüzüğün (Tüzük) ilk maddesine göre SE ancak, halka açık anonim şirket şeklinde kurulabilmekte olup hissedarlar ancak

⁷ KESKİN A. C., s. 1

⁸ KESKİN A. C., s. 2

⁹ Van GERVEN D., STORM P.; The European Company V. I, Cambridge University Press, 2006, s. 3; Yazar, bu düşüncesini ideal SE sistemine dayandırmakta, Tüzüğün özellikle geçen yıllar itibariyle ideal SE sisteminden uzaklaşarak oluşturulduğunu belirtmektedir.

¹⁰ WERLAUF E., The SE Company – A New Common European from 8 October 2004, European Business Law Review, S. 1, 2003, s. 89.

¹¹ Van GERVEN D., STORM P.; s. ix

taahhüt ettikleri sermaye miktarı ile sorumlu olmaktadırlar. Avrupa Şirketi bütün AB ülkelerinde hak ve fiil yeteneğine sahiptir ve bu ülkelerin tamamında işlem yapabilir; ancak, Tüzüğün atıf yaptığı kimi alanda, şirketin tescil olduğu üye ülkenin halka açık anonim şirketlere ilişkin hukukunun uygulanacağı Tüzük 3/I. madde hükmü gereğidir. Tüzük, bu amaçla üye devletlere 66 seçenek sunduğu gibi üye devletlerin ulusal mevzuatına 31 atıf içermektedir¹². Örneğin, sermaye, hisse, bono, tahvil gibi konularda Tüzükte açıkça düzenlenme yapılmadığı için atıf gereğince tescil olunan ülkenin halka açık anonim şirket hukuku uygulanır.

Atıf (*renvoi*) tekniği, uluslararası ve ulusal şirketler hukuku mevzuatı arasındaki boşluğu azaltmak için Tüzük tarafından benimsenmiş olan yöntemdir. Bu yöntem SE'ye uygulanacak hukukun tespiti için bir normlar hiyerarşisi geliştirmiştir. Bu hiyerarşinin amacı Tüzük'ün kapsamı dışında kalan alanları ulusal hukuk ile düzenleyip herhangi bir yasal boşluğun oluşmasını engellemektir¹³.

Bu normlar hiyerarşisi Tüzüğün 9. maddesi ile kurulmuştur. Buna göre şirketin kuruluşu aşamasından şirketin kurucuları ve üçüncü kişiler arasındaki ilişkiler ve çıkabilecek uyuşmazlıklar şirket merkezinin bulunduğu yer hukukuna göre çözümlenecektir.

Hiyerarşiye göre şirket kurulduktan sonra çıkabilecek uyuşmazlıklara uygulanacak birincil hukuk kaynağı 2157/2001/EC sayılı tüzük hükümleridir. Örneğin, kuruluş biçimi, temel sermaye yapısı, tescil ve idare ofisi, idare sistemi, hissedar hakları ve SE'nin ulusal bir halka açık anonim ortaklığa dönüşmesi tüzük tarafından doğrudan düzenlenmiştir¹⁴.

Avrupa Şirketi'ni düzenleyen tüzük hükümlerinin açık olarak izin verdiği durumlarda ise şirket esas sözleşmesi ikinci sırada uygulanacaktır.

¹² Van GERVEN D., STORM P.; s. ix

¹³ KLASS S. ve GREDA C., "Die Europäische Gesellschaft (SE) Österreichischer Prägung nach dem Ministerialentwurf", *Der Gesellschafter – GesRZ*, 2004, S. 33, s. 91.

¹⁴ EDWARDS V., *The European Company – Essential Tool or Eviscerated Dream?* Common Market Law Review, 2003, S. 40, s. 444

Tüzük ile herhangi bir biçimde düzenlenmemiş konularda ise üye devletlerin Avrupa Şirketi'ne ilişkin olarak yapmış oldukları düzenlemeler esas alınacaktır. Örneğin, Almanya'da SE Uygulama Yasası (2004), Avusturya'da SE Ana Sözleşme Yasası (2004), İsveç'te SE Yasası (2001) ve Birleşik Krallık'ta SE İçin Halka Açık Anonim Ortaklıklar Yasası (2004)¹⁵.

Bu üç hukukta da düzenlenmemiş uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak hukuk ise Avrupa Şirketi'nin tescil olduğu üye devletlerin anonim ortaklıklar hukuku hükümleridir. Örneğin Almanya'da Halka Açık Anonim Şirketler Yasası, İsveç'te Şirketler Yasası ve Birleşik Krallık'ta Şirketler Yasası. Bu üçüncül hukuk kaynağı SE'nin kuruluş usullerini sermayesinin devamı, değişimi ve tahvilleri, yöneticilerin sorumluluğunu, genel kurulun toplanma usullerini muhasebe, raporlama standardı ve ifşa yükümlülüklerini ve ana sözleşme hükümlerinin değiştirilme şartlarını kapsamına almıştır¹⁶.

Tüzük'ün öngördüğü bu birden fazla hukuka tabilik sistemi öğretide tartışma yaratmıştır. Özellikle üye devletler şirketler hukukundaki farklı düzenlemelerin SE'nin bütün Avrupa'da geçerli tek bir şirket yapısı haline gelmesini zorlaştırdığı öğretide savunulan görüşler arasındadır¹⁷.

Tüzük 8. maddesi, şirketin ikametgâhının başka bir ülkeye nakline izin vermektedir. Ancak, üye ülkelerce kabul edilmiş nakil ile ilgili farklı teoriler öğretide tartışma yaratmıştır. Birleşik Krallık, İrlanda, Hollanda ve İsveç'te uygulanan "*Kuruluş Yeri Teorisi*", Almanya, Fransa ve Belçika'da kabul edilmiş "*İdare Merkezi Teorisi*" ile çatışmaktadır.

¹⁵ RAAIJMAKERS T., The Statute for a European Company; It's Impact on Board Structure, and Corporate Governance in the European Union, European Business Organization Law Review, 2004, S. 5, s.165

¹⁶ Company Law in Europe: Recent Developements, *seçili bazı ulusal sistemlerde şirket düzenlemelerinde güncel gelişmelere ilişkin inceleme*, Manchester Üniversitesi, Şubat 1999, s. 10 vd.

¹⁷ KLASS S., GREDA C., s. 92.

Kuruluş Yeri Teorisi'ne göre şirket ikametgâhını istediği ülkeye taşıyabilir ama şirkete uygulanacak hukuk yine kurulduğu yer ülkesinin hukuku olacaktır¹⁸. İdare Merkezi Teorisi'nde ise Kuruluş Yeri Teorisi'nden farklı olarak şirketin, usulüne uygun olarak tasfiye edilmediği sürece ikametgâhını başka bir devlete taşıması mümkün değildir¹⁹.

Tüzük, iki teori arasında herhangi bir seçim yapmamakla beraber Tüzüğün yalnızca 7. maddesi gözönüne alındığında Tüzüğün SE idare merkezinin bulunduğu ülkeye tescil edilebilir hükmünü getirerek zımnen idare merkezi teorisini kabul ettiği öne sürülebilir. Ancak, Tüzüğün 8. maddesi de dikkate alındığı takdirde, SE'nin ikametgâhını başka bir üye devlete tasfiye olmadan veya yeni bir tüzel kişilik kurmadan taşınmasına son derece karmaşık bir prosedür ile olanak tanıdığı ileri sürülebilecektir. Prosedür, taslak transfer planının hazırlanması ve yayınlanması, yetkili otoriteler tarafından kamu menfaatleri açısından değerlendirilmesi, hissedarlara, alacaklılara ve işçilere itirazları için gerekli sürelerin verilmesi, azınlık hissedarlarının haklarının korunması için gerekli garantilerin verilmesi, genel kurulda 2/3 ten daha az olmamak kaydı ile transfer planının onaylanması ve bu kararın yayınlanması, üye devletin yetkili otoritesinden uygunluk sertifikasının alınıp şirketin ikametgâhının transfer edileceği ülkenin yetkili otoritesine sunulması ve bu otoritenin usulleri hukuka uygunluk açısından tekrardan gözden geçirmesi ve uygun bulunduğu takdirde şirket ana sözleşmesinin değiştirilip yeni üye ülkede tescilinin eskisinden silinmesi ile tamamlanır.

Amaç her ne kadar bir standart sağlamak ise de Tüzük, SE için merkezi bir tescil kurumu tespit etmemiştir. Her SE ulusal şirketler gibi kurulduğu ülkenin şirketler siciline tescil edilmektedir. Ancak Tüzüğün 14. maddesi her SE'nin tescilinin Avrupa Birliği Resmi Gazetesi'nde ilan edilmesini öngörmektedir. SE ancak ve ancak bu tescil ile ve tescil anında tüzel kişilik kazanmaktadır. Diğer

¹⁸ WERNER F., The European Conflict of Corporate Laws Revolution: Überseeing Inspire Art and Beyond, European Business Law Review, S. 16, 2005, s. 14.

¹⁹ TOLLET N., The Societas Europaea: Europeanization via Americanization of Corporate Law. Corporate Governance: Only One Model ?, Global Jurist Topic, S.2, M.3, 2005, s.28.

yandan tescil olunan üye devletin önemi, SE'nin kimi konularda tescil edildiği üye ülke hukukuna tabi olacaktır.

Tüzüğün 4/II maddesine göre SE'ni sermayesi 120.000 Avro'dan az olamaz. Asgari sermayenin bu kadar yüksek tutulması, öğretide SE'yi KOBİ'ler için kurulması zor bir ortaklık haline getirdiği yönüyle eleştirilmektedir²⁰. Avrupa boyutunda KOBİ'lere ekonomik açıdan kullanılabilir yeni bir araç sunmak için Paris Ticaret ve Sanayi Odası tarafından yeni bir inisiyatif başlatılmış olup, "*Avrupa Özel Ortaklık Tipi*" tüzüğü ile ilgili 2002 yılında Brüksel'deki Uzmanlar Grubu son bir rapor hazırlayıp AB Komisyonuna sunmuşlardır²¹.

Uluslararası faaliyette bulunan şirketlerin yapısal karmaşıklığının nedenlerinden birisi de vergisel avantajlardan faydalanma çabasıdır. AB yanında henüz yeknesak bir kurumlar vergi sistemi oluşturulmaması, şirketleri farklı ve yaratıcı yapılanmalar içine sokmaktadır²².

1997 yılında yayımlanan Davignon Raporu da bir Avrupa Şirketinin yapısının kurulması gerekliliğini şu cümlelerle belirtmiştir : "*Avrupa Şirketinin yaratılmasının potansiyel getirileri bugünlerde konuya ilişkin ilk öneriler ortaya atıldığından çok daha açıktır. İç pazardaki rekabet, yakın gelecekte oluşturulması olası ekonomik ve parasal birlik, uluslararasılaşma konusunda girişimcilerin hırsı, sermayenin rekabeti, vergi ve karar alma konusundan karmaşaya yol açan ekonomik ve hukuki gerçekler arasındaki büyüyen farklılıklar bu tür bir oluşuma gidilmesini zorunlu kılmaktadır*"²³.

Avrupa Şirketi, temel nitelikleri açısından incelendiğinde

- Şirketin sermayesinin paylara bölünmüş olduğunu
- Her ortağın şirkete koyduğu sermayesi oranında pay sahibi olduğunu

²⁰ EDBURY M., The European Company Statute: A Practical Working Model for the Future of European Company Law Making?, European Business Law Review, S. 15, 2004, s. 1286

²¹ BİLGİLİ F., Avrupa Anonim Ortaklığı, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, S. 2, 2003, s. 21.

²² KESKİN A. C., s. 2

²³ European Systems of Worker Involvement Final Report, Mayıs 1997, m.14

- Şirketin tüzel kişiliğinin olduğunu
- Kuruluşun bir esas sözleşme ile düzenlenmesi gerektiğini,
- Şirket unvanında SE (Societas Europaea) ekinin kullanılmasının zorunlu olduğunu²⁴,
- Asgari sermayenin 120.000 Avro olduğunu²⁵,
- Şirketin anonim şirket niteliğinde olduğunu,
- Şirket merkezi ile yönetim merkezinin aynı yerde olması gerektiğini,
- İşçilerin yönetime katılmaları konusunda 2001/86EC sayılı yönergeye uygun bir modelin esas sözleşmede düzenlenmemiş olmasının şirketin tesciline engel olacağını

görmekteyiz. Öğretide uygulamanın Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD) ve ulusal yargının içtihatları doğrultusunda biçimleneceği öngörülmektedir²⁶.

Bu durumda SE'nin tanımını yapmak gerekirse, tek bir üye devlette tescil ile tüm üye devletlerde hak ve fiil yeteneğine sahip olan, anonim ortaklık niteliğinde ve tüzel kişiliğe sahip, tescili için 2001/86/EC sayılı yönerge uyarınca işçilerin yönetime katılmaları standardını karşılayan şirket bir Avrupa Şirketi olarak anılabilecektir²⁷.

II. AVRUPA ŞİRKETİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

1960'lı yıllara kadar uzanan fikir, iç pazarın oluşması ile birlikte, gümrük birliği nedeniyle bir ülkede ürettiği malları diğer bir ülkede pazarlayabilen bir şirketin, şirketler hukuku açısından iç pazar içerisinde tam bir uyumlaştırma olmadığından, diğer ülkelerde şube açması ya da tüzel kişiliğinin diğer ülkelerde

²⁴ Tüzüğün 08.10.2004 tarihinde yürürlüğe girmesi ile birlikte, Avrupa Şirketi niteliğinde olmayan tüzel ve özel kişiler bu eki ve unvanı kullanamayacaklardır.

²⁵ Bu rakam asgari olup üye devletler çeşitli sektörlerde daha yüksek bir eşiği asgari sermaye olarak öngörebilmektedir. Ayrıntı için bkz. Keskin A.C., s. 18

²⁶ KESKİN A.C., s. 21

²⁷ TEKİNALP Ü., POROY R., ÇAMOĞLU E., Ortaklıklar ve Kooperatifler Hukuku, 2000, s. 426

tanınması açısından karşılaştığı sorunlar, girişimciler için büyük sorunlar yaratmaya başlamış ve yaratılan SE uzunca bir süre hukuki zemine oturtulamamıştır²⁸.

SE'nin temelini oluşturan görüşler II. Dünya Savaşı sonrası kıta ekonomisinin Mont Blanc Tüneli Projesi²⁹ gibi büyük projelerde Avrupa ülkelerinin uluslararası büyük sermayeye gereksinim duymasına dayanmaktadır. Bu gereksinime paralel olarak 1949 yılında Avrupa Konseyi, 1952 yılında ise Milletlerarası Hukuk Kurumu, SE'nin iskeletini oluşturduğu söylenebilecek çalışmalar başlatmışlardır. 1959 yılında Fransız Noterler Birliği'nin düzenlediği Uluslararası Noterler Kongresi'nde ve 1960 yılında Paris Barosu konuyu yıllık toplantılarında ele almışlar, Prof. Pieter SANDERS'in 1959'da yaptığı bir konuşma ile konu somutlaşmıştır³⁰. SANDERS bu konuşmasında üye devletlerin ulusal yasalarından bağımsız, kendine özgü statüsü olan bir SE kurulmasının faydalı olacağını, uygulamada rastlanan ve uluslararası nitelik taşıyan bazı özel şirketlerin iyi çalışmasının ilgili devletlerin bu şirketlerin kurulması için bazı ulusal hukuk hükümlerini bertaraf ettiklerini ve başarının nedeninin bu olduğunu belirtmiştir. Sanders devamla, *“anlaşmalar yoluyla uluslararası şirketlerin kurulması devletlere tanınmış bir yol iken, bu yolun özel girişimcilere de tanınması gerekir. Yani uluslararası anlaşmalara başvurma zorunluluğunu ortadan kaldırmak ve tüm üye devletlerde geçerli olacak bir şirket türü yaratmak gerekir. Bu tip şirket herhangi bir üye devletin ulusal mevzuatına özgü olan biçim benimsenmeden kurulabilmelidir”* biçimindeki yorumuyla günümüze ışık tutmuştur.

Öğretide bu sınırlar ötesi işbirliğini oluşturmak için SE'nin kurulmasını gerekli kılan nedenler arasında

— Sınırlar ötesi birleşmelerin (Mergers³¹) gerçekleşmesinin giderek olanaksızlaşması,

²⁸ BİLGİLİ F, s.1.

²⁹ İSHAKOĞLU E., s. 5 vd.; 1965'te tamamlanan 11,6 kilometrelik Mont Blanc tüneli, dünyanın en uzun otomobil tüneli olarak kabul edilmektedir; <http://tr.wikipedia.org/wiki/Alpler> (erişim 27.10.2007).

³⁰ İshakoğlu E., s. 6; Keskin A.C., s. 9

³¹ Şirket birleşmesi, füzyon.

- Şirketlerin vergilendirilme sorunları³²,
- Topluluğa üye devletlerin mevzuatında şirketler hukuku alanındaki büyük farklılıklar,
- Pek çok üye ülke hukukunun grup şirket kavramını tanımaması gösterilmektedir.

1957’de Roma Anlaşması ile kurulan Avrupa Ekonomik Topluluğu 1965 yılına kadar konu hakkında herhangi bir çalışma yapmamış, Fransız Hükümeti’nin bu tarihte konu hakkında düzenleme yapılmasına yönelik olarak verdiği notadan sonra Komisyon 1966 yılında bu notayı destekleyici nitelikte bir memorandum yayımlamıştır³³.

Komisyon 1966 yılında üye ülkeler arasındaki endüstriyel ilişkileri ve işbirliğini kuvvetlendirmek amacıyla üye ülkelerden seçilen uzmanlardan oluşan bir kurula yeni bir şirket tipinin kurulmasına ilişkin araştırma yapılması görevini vermiştir.

Rotterdam Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Pieter SANDERS’in başkanlığındaki altı kişilik araştırma grubu 1967 yılında çalışmalarını Komisyona iletmiştir. Tasarı SE’nin temel ilkelerini saptamıştır. Bu çalışmadan sonra Konsey de konu ile ilgili bir çalışma grubu görevlendirmiş, grup Konseye 1968 yılında bir rapor sunmuştur³⁴.

Bunun ardından Sanders Tasarısı temel alınarak yeni bir tasarı Komisyon tarafından 1970 yılında kabul edilmiş ve Konseye sunulmuştur³⁵. Komisyon bu tasarı ile girişimcilere yerellikten kurtulmalarını sağlayacak bir hareket ve uluslararası rekabeti canlandıracak alan yaratmayı amaçlamıştır³⁶. Tasarıya göre :

³² Ayrıntılı bilgi için bkz. KESKİN A. C., s.2, 37 vd.; İŞHAÇOĞLU E., s. 16

³³ Kabul edilen son tüzüğe kadar Komisyon, konu hakkında Konseye beş tasarı sunmuştur.

³⁴ İŞHAÇOĞLU E., s. 8

³⁵ OJ C 124, 10.10.1970

³⁶ KESKİN A.C., s. 10; tasarı yazar tarafından devrim olarak nitelendirilmiştir.

- SE'nin yapısı iki kademeli (*two – tier*) sisteme göre düzenlenecek³⁷,
- Avrupa Çalışma Konseyi Kurulacak,
- Kurullar 1/3'ünü çalışanların seçtiği, 2/3'ünü ise pay sahiplerinin seçtiği üyelere oluşacak,
- SE'deki çalışma koşullarına ilişkin SE ve işçi sendikalarının toplu sözleşme yapma hakkı olacak
- Şirketin tescili Avrupa Resmi Gazetesi bünyesinde oluşturulacak sicile yapılacaktır.

Sanders Tasarısı iki önemli özelliğe sahiptir. Bunlardan ilki daha önce hiçbir uluslararası metinde yer almayan bir kavram olan işçilerin şirket yönetimine ve karar alma aşamalarına katılımlarını da düzenlemesi³⁸ iken diğeri ekonomik gücün yoğunlaşmasına önem verilerek küçük işletme tipinin yerinin birleşik işletme yönetimine bırakmasıdır³⁹. 1974 yılında ele alınan tasarı bazı değişiklikler yapılması için Komisyona geri gönderilmiştir. Parlamento ve Ekonomik ve Sosyal Komite'nin değiştirilmesini istediği başlıkların işçilerin yönetime katılımlarına ilişkin olması dikkat çekicidir⁴⁰.

Komisyon tarafından 1975 yılında yeniden düzenlenen bir tasarı Konseye sunulmuştur. Parlamento ve Ekonomik ve Sosyal Komite'nin çekince ve önerileri dikkate alınarak en kapsamlı değişiklik işçilerin yönetime katılmaları konusunda yapılmıştır. Buna göre kurul üyelerinin:

- 1/3'ü işçilerinin,
- 1/3'ü pay sahiplerinin,

³⁷ Burada yapıdan kasıt şirketin yönetim yapısıdır. *Two – tier* yönetim yapısında, Yönetim Kurulu ve Danışma Kurulu olmak üzere görev ve yetki alanları birbirinden ayrılmış iki kurul/organ, şirket işlerini yönetir. Günlük yönetime ilişkin konularda Yönetim Organı yetkili iken, şirket tasfiyesi, merkezin taşınması gibi olağanüstü konularda Danışma Organı da görev yapmaktadır.

³⁸ İşçilerin yönetime katılmaları o dönemde bugünkü anlamıyla yalnızca Almanya'da uygulanan bir yönetim biçimi idi.

³⁹ BABÜL, E.B., Avrupa Şirketi, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul 2005, s. 21

⁴⁰ İSHAKOĞLU E., s. 9

— 1/3'ü ise işçi ve pay sahiplerinin ortak oyları ile seçilecektir⁴¹.

Komisyon'un önceki tasarındaki bu değişiklikleri üye ülkeleri tatmin etmemiş, üye ülkelerin şirketler hukuku alanındaki farklılıklarının giderilmesinden ve işçilerin yönetime katılması konusundaki görüşlerin yakınlaştırılmasından sonra SE'nin ele alınmasının daha uygun olacağı yönündeki görüşleri nedeniyle bu tasarı da kabul görmeyip, 1987 yılına kadar konuya ilişkin çalışmalar askıda kalmıştır⁴².

1993 yılında gerçekleşeceği öngörülen Tek Pazar kavramı nedeniyle 1987 yılında konu hakkındaki çalışmalar yeniden başlamış Avrupa Konseyi (Zirve⁴³) SE konusunda hızlı bir ilerleme kaydedilmesi için Topluluk kurumlarına bir bildiri göndermiştir⁴⁴.

Bunun üzerine 1988 yılında bir memorandum⁴⁵ yayımlayan Komisyon⁴⁶, SE'nin kurulması konusunda Konsey, Parlamento, işçi ve işveren temsilcilerine görüşlerini bildirmeleri için altı aylık süre vermiştir.

Komisyon bu memorandumda iç pazarın kurulması amacıyla bir SE kurulmasının zorunlu bulunduğunu belirttikten sonra, bu hayalin gerçekleşmesi için işçinin yönetime katılması konusunda alternatifli sistemlerden vazgeçip, tüm

⁴¹ COM (75) 150 final. Öğretide bu modele "three bench model" denildiği görülmektedir. Bkz. BABÜL E.B., s. 23

⁴² İSHAKOĞLU E., s. 9; Keskin A.C., s. 10

⁴³ Zirve, Avrupa Konseyi olarak da anılır. Üye ülkelerin, devlet veya hükümet başkanlarından oluşan ve üye ülkelerin en üst seviyede temsil edildikleri oluşumdur. AB Konseyi'nde farklı olarak AB'nin kurumları arasında sayılmaz. Birliğe siyasi gelişiminde itici güç sağlayan (*impulse*), topluluk kurumları veya üye devletler arasındaki uyuşmazlıklarda hakemlik (*arbitrage*) yapan organdır. Temel amaç topluluk içinde oluşabilecek olası siyasi tikanlıkları üye devletlerin en üst düzey yetkililerini bir araya getirerek aşmaya çalışmaktır. Fakat Avrupa Konseyi kararlarının Topluluktaki karar mekanizmalarını veya kurumsal yapıyı herhangi bir biçimde etkilemeyeceği de 1974 tarihli Fransa Zirvesi'nde belirlenmiştir. Ayrıntılı bilgi için Bkz. TEZCAN E., Avrupa Birliği Kurumlar Hukuku, İstanbul 2001

⁴⁴ İSHAKOĞLU E., s. 10

⁴⁵ Komisyon'un belli bir konudaki hareket tarzını açıklamak için kullandığı Beyaz Kitap

⁴⁶ Jacques Delors ve Lord Cockfield tarafından yayımlanan bu memoranduma, İngiltere şiddetle karşı çıkmış, bazı ülke temsilcileri özellikle işçilerin yönetime katılması konusunda yoğunlaşan çekinceler ileri sürmüştür.

SE'lerde uygulanacak tek bir emredici düzenlemenin yapılmasının doğru olacağını belirtmiştir⁴⁷.

Konsey, Ekonomik ve Sosyal Komite ile Parlamento üyelerinin büyük çoğunluğunun konu hakkında olumlu görüşte olduklarını bildirmiş, SE'nin Topluluğun rekabet gücünü artıracığını bildirmişlerdir.

Bunun üzerine bir tasarı hazırlayan Komisyon, SE'nin statüsünü saptayan bir tüzük ve tüzüğün eki niteliğindeki yönerge tasarılarını Konseye 1989'da sunmuştur. Daha önceki tasarılarından farklı olarak ve ilk kez tasarı iki bölüme ayrılmış, SE'nin kurulması konusunda bir tüzük ile işçilerin yönetime katılmaları konusunda tüzüğün eki niteliğinde bir yönerge Konsey'e sunulmuştur.

Bu yolla şirketlere tek yapılı (*one-tier*) ve çift yapılı (*two – tier*) yönetimi seçme konusunda hak tanınmış, üye devletlere de Alman, İskandinav, Fransız ve Hollanda yönetime katılma modelleri arasında seçim yapmaya da izin verilmiştir. Yönetime katılma konusunda işçi temsilcileri ile şirket temsilcileri arasında anlaşma sağlanamadığı takdirde son söz şirket temsilcilerinin olacaktır⁴⁸.

Konsey'den olumsuz yanıt alan bu tasarı üzerine 1991 yılında hemen hemen aynı nitelikte olan yeni bir tasarı yine Konsey'in görüşüne sunulmuştur⁴⁹.

Önceki tasarılar göre oldukça esnek içerikte olan 1989 ve 1991 tarihli tasarılar da SE'nin kurulması ve tescili, tasfiyesi ve yönetimi gibi konular tüzükte yer alırken, işçilerin yönetime katılmalarının yönerge ile düzenlenmesi bu esnekliğin açık bir göstergesidir.

1991 tarihli tasarı⁵⁰ da genel olarak pek çok konuda ulusal hukuk düzenlemelerine atıfta bulunulmuş, yönetim yapısı açısından şirketlere yönelik

⁴⁷ EC-Bulletin 3/88

⁴⁸ OJ C 263, 16.10.1989

⁴⁹ İki yönerge tasarısı arasındaki bazı önemli farklılıklar Avrupa Şirketinde İşçilerin Yönetime Katılımının Tarihçesi üst başlığı altında aşağıda incelenmiştir.

⁵⁰ OJ C 176, 08.07.1991; OJ C 138, 29.05.1991

düzenleme yapma yetkisi üye devletlere verilmiş, şirket temsilcileri ile işçi temsilcilerinin yönetime katılma modelinde anlaşamamaları durumunda pay sahiplerinin söz sahibi olacağı düzenlenmiş, grup şirkete ilişkin düzenlemeler metinden çıkartılmış⁵¹; ancak, tasarı yine Konsey tarafından kabul edilmemiştir⁵².

Farklı üye devlet topraklarına faaliyet gösterebilecek, tek vergi beyannamesinde bulunan, tek bilânçoya sahip, tek hukuki çerçeveden oluşan tüzel kişilik düşüncesi Avrupalı girişimcilerin sürekli hayalini kurdukları bir oluşum olmasından ötürü, Avrupalı sanayiciler konunun bir an önce düzenlenmesi için baskılarını artırmaya başlamışlardır⁵³.

Carlo Ciampi⁵⁴ tarafından 1995 yılında hazırlanan raporda Topluluk genelinde faaliyet gösterecek etkin ve esnek şirketlerin kurulmasına olanak sağlanmamasının Avrupa ekonomisine yılda otuz milyar Avro kaybettirdiği yönündeki raporu da⁵⁵ dikkate alan Komisyon, 15.11.1995 tarihinde SE oluşturulmasının önemine ilişkin yeni bir memorandum yayımlamıştır.

Sürekli olarak Konsey'deki politik çekişmelerin kurbanı olan tasarılarını etkin kılmak için Komisyon, 1996 yılında eski başkan yardımcısı Vikont Etienne Davignon'un başkanlık ettiği üst düzey uzmanlardan oluşan bir heyetin iki yıllık çalışma sonucunda hazırladığı Davignon Raporu⁵⁶ adıyla bilinen raporla bu kilidi açmaya çalışmıştır⁵⁷. Raporun ilk maddesi, ortak iç pazarın oluşması, ortak para ve ekonomi politikalarının hayata geçirilmesi ve rekabet için değişik vergi sistemleri ile

⁵¹ KESKİN A. C., s. 14

⁵² Bu tasarıların kabul edilmemesinde en büyük etken Almanya'nın çalışanların yönetime katılmaları konusunda üç alternatifli sistemi kabul etmemesi, ülkesinde uygulamakta olduğu *Mitbestimmung* modelinde direktmesi ve bu modeli uygulamakta olan Alman girişimcilerin, modeli bertaraf etmek amacıyla başka üye devletlere yönelebileceği yönündeki kaygısı olmuştur.

⁵³ KESKİN A.C., s. 14; bu konuda özellikle British Petroleum başkanlığında hazırlanan Avrupa Sanayicileri Yuvarlak Masa Toplantıları etkili olmuştur.

⁵⁴ Carlo Azeglio CIAMPI; İtalyan siyasetçi ve bankacı, 1993–1994 yılları arasında İtalya Başbakanı ve 1999 - 2006 yılları arasında İtalya Cumhurbaşkanı olarak görev yapmıştır.

⁵⁵ Competitiveness advisory group, 1995, Fires Report to the President of the Commission to the Prime Ministers and Head of State, s. 9'dan aktaran KESKİN A.C., s. 13

⁵⁶ www.sp.unipmn.it/fileRepository/pubblicazioni/7_Abstract_e_sintesi_Rechtssoziologie.pdf (erişim 21.10.2007)

⁵⁷ Komisyonun kullandığı bu yöntem öğretide kimi yazarlar tarafından “*elektro şok*” olarak adlandırılmıştır Örneğin bkz. BLANQUETTE F., Enfin La Societe Europeenne: La SE, Reveu du Droit de l'union Europeene 1/2001 s. 75'den aktaran KESKİN A.C., s. 13 vd; BABÜL E.B., s. 30

gittikçe karmaşıklaşan karar alma mekanizmalarını aşabilmenin SE'yi şart koştuğunu belirlemiştir⁵⁸.

Bu rapor uzun süre tartışıldıktan sonra 20 Aralık 2000 tarihinde Nice Zirvesi'nde kabul edilmiştir. 284 maddeyle başlayan tüzük⁵⁹ tasarısı 70 maddelik bir metin olarak üye devletlerce kabul edilmiş, 17 maddelik yönerge⁶⁰ ise 08 Ekim 2004 tarihine kadar iç hukukların uyumlu hale getirilmesi koşulu ile imzalanmıştır⁶¹. Böylece birlik topraklarında ve Avrupa Ekonomik Bölgesi⁶² ülkelerinde ulusal hukuklardan bağımsız, doğrudan AB hukukuna göre yönetilen bir şirket türü yaratılmıştır.

Her ne kadar 08 Ekim 2004 iç hukuku uyumlaştırma açısından son tarih olarak belirlenmişse de yalnızca altı üye ülke bu konuda başarılı olmuştur. Bunlar Belçika, Avusturya, Danimarka, İsveç, Finlandiya ve İzlanda'dır.

Ocak 2007 itibariyle Romanya ve Bulgaristan dışındaki tüm AB üye ülkeleri iç hukuklarını tüzük ve yönerge ile uyumlu hale getirebilmiştir. Nisan 2007 itibariyle ise yaklaşık 70 SE tescili yapılmış olup, Elcoteq SE⁶³, Strabag SE⁶⁴, Allianz SE, MPIT Structual Financial Services SE⁶⁵, Galleria de Brennero Brennerbasistunnel BBT SE⁶⁶, Schering-Plough Clinical Trials SE⁶⁷, Go East Invest SE⁶⁸, Artrium Erste Europaische VV SE⁶⁹ en bilindik SE örneklerini oluşturmakta iken⁷⁰, pek çok Avrupalı şirket de SE yapısına bürünmek için yönelimleri olduğunu açıklamıştır⁷¹.

⁵⁸ European Systems of Worker Involvement Final Report, m.1

⁵⁹ OJ L 294 2157/2001

⁶⁰ OJ L 284/22, 2001/86/EC, 10.11.2001

⁶¹ KESKİN A.C., s. 16

⁶² AB ülkeleri dışında İsviçre, İzlanda, Norveç, Liechtenstein'ı da kapsayan ekonomik birlik

⁶³ <http://www.elcoteq.com/index.asp?id=C34E0A24579B4B8F941C709C59DFECC1> (erişim 27.10.2007)

⁶⁴ <http://www.strabag.at> (erişim 27.10.2007)

⁶⁵ <http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/secompanies.html> (erişim 27.10.2007)

⁶⁶ <http://www.bbt-ewiv.com> (erişim 27.10.2007)

⁶⁷ <http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/secompanies.html> (erişim 27.10.2007)

⁶⁸ <http://go-east-invest.com> (erişim 27.10.2007)

⁶⁹ http://www.foratis.com/thema/000128/europ_aktiengesell_ag_se.html (erişim 27.10.2007)

⁷⁰ EREN M., The European Company Statute (SE), yayımlanmamış yüksek lisans tezi, 2006, s.12

⁷¹ www.worker-participation.eu (erişim 27.10.2007)

III. KURULUŞ BİÇİMLERİ

Yedi bölüm ve bir ekten oluşan tüzük, aynı tarihli yönerge ile bir bütün oluşturur⁷². Her iki düzenleme hükümlerini birden yerine getirmemiş bir oluşum SE olarak sicili tescil edilemeyecektir.

Tüzüğün ikinci bölümünde, 15 – 38. maddeler arasında SE'nin kuruluşuna ilişkin hükümler düzenlenmiştir. Avrupa Şirketi ancak bir anonim şirket olarak kurulabilir. Tüzüğün 1. maddesinde belirtildiği üzere hiçbir pay sahibi taahhüt ettiği sermaye miktarından fazlası için sorumlu tutulamayacak, yine tüzüğün 15. maddesine göre Avrupa şirketinin kuruluşu şirket merkezinin bulunduğu üye devlette anonim şirketlere uygulanan hukuka tabi olacaktır⁷³.

Tüzüğün 16/I maddesi uyarınca Avrupa Şirketi, sicile tescil ile tüzel kişilik kazanmaktadır. Bu tescil işlemini takiben hem şirket merkezinin bulunduğu yer ticaret sicil gazetesini hem de Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesi'nde kuruluş ilanı verilir.

SE sermaye koymak suretiyle kurulamamaktadır. Diğer bir deyişle, SE'nin kurulması için en az iki tane tüzel kişiliğe sahip faaliyet halinde olan şirketin kuruluşu iştirak etmesi gerekmektedir⁷⁴.

⁷² 2001/86/EC; Keskin A.C., s. 15

⁷³ BABÜL E.B., s. 60

⁷⁴ JORIS J.L., Will the European Company Work, International Financial Law Review, S. 21, 2002, s. 4.

SE aşağıdaki dört farklı biçimden birisi esas alınarak kurulabilmektedir⁷⁵.

A. Birleşme Yoluyla Avrupa Şirketi Kurulması

Tüzük, konuyu düzenleyen 17. maddesinde iki tür birleşme Şekli ngrmştr. Bunlar devralma yoluyla birleşmeler ve yeni Şirket kurma yoluyla birleşmelerdir.

Birleşme yollarından her ikisi için de öncelikle bir birleşme projesinin hazırlanması zorunludur⁷⁶. Bunun yanısıra birleşen Şirketlerin yetkili organlarının birleşme yönünde alacakları karar, ekspertiz raporunun hazırlanması ve birleşme ile ilgili hukuki ve idari⁷⁷ denetleme yapılması koşulları her iki birleşme biçimi için de zorunlu ařamalarıdır⁷⁸.

Birleşmeye ilişkin yollardan ilkinde, birleşmeye katılacak olan Şirketlerden biri tasfiye olup diğer Şirketin bünyesine katılır. Diğer Şirketi bünyesine katan Şirket SE niteliği kazanır. Katılan Şirketin pay sahipleri, katılınan Şirket pay sahipleri ile birlikte yeni kurulan Avrupa Şirketi'nin hissedarları haline gelir. Buna "Devralma Suretiyle Birleşme" denir. Birleşme ile birleşen Şirketlerinin tüm aktif ve pasifleri yeni kurulan Avrupa Şirketi'nin olur.

Birleşmeye yönelik ikinci yolda ise birleşmeye katılan Şirketler tasfiye olup yeni bir Şirket kurmak suretiyle bir SE oluştururlar. Birleşen Şirketler ortadan kalkar.

Birleşme yoluyla Avrupa Şirketi oluşturma ancak halka açık anonim ortaklıklar için söz konusu olacaktır. Bu yolla Avrupa Şirketi kurmanın diğer bir

⁷⁵ Bu dört yolun sınırlı sayım (*numerus clausus*) olup olmadığı konusu tartışmalıdır. Özellikle 9 ve 15. maddelerde i hukuklara yapılan atıflar pek çok uzmanın bu kuruluş biçimlerinin sınırlı sayım ilkesine dayanmadığı yönünde görüş bildirmelerine neden olmaktadır. Bkz. COURET A., *Les Techniques de Constitution de la Europeenne*" den aktaran BABÜL E.B., s. 61

⁷⁶ 20. maddeye göre hazırlanacak bu projede özellikle 2001/86/EC sayılı Yönerge uyarınca Şirket işçilerine tanınacak hakların neler olduğunun belirlenmiş olması gerektiği gibi Şirketlerin borçları, unvan, Şirket merkezi gibi unsurlara da yer verilmesi öngörülmüştür.

⁷⁷ Bu konuda tüzüğün 25. maddesi ye devletlerin anonim Şirketlerin birleşmesine yönelik iç hukuk düzenlemelerini yetkili kılmaktadır.

⁷⁸ BABÜL E.B., s. 62

önkoşulu da birleşecek ortakların idare merkezi ya da sicile tescil edildikleri yerin farklı üye devlet topraklarında olmasıdır. Aynı üye devlette bulunan halka açık anonim ortaklıklar ile halka açık olmayan anonim ortaklıklar birleşmek suretiyle Avrupa şirketi kuramayacaklardır⁷⁹.

Üye devletler iç hukuklarında kamu yararını ileri sürerek birleşmeye karşı çıkabilecek yetkili merci öngörebilirler ve bu mercinin kararlarına karşı yargı yolu açıktır⁸⁰.

B. Holding Avrupa Şirketi Kurulması

Birleşme yoluyla Avrupa Şirketi kurma yolunun yalnızca halka açık anonim ortaklıklar için söz konusu olduğunu yukarıdaki bölümde belirtmiştik. Avrupa Holding Şirketi kurma yoluyla ise halka kapalı anonim ortaklıklar ile limitet ortaklıklar da Avrupa Şirketi kurabilmektedirler⁸¹.

Tüzüğün konuyu düzenleyen 32 vd. maddelerinde bu birleşme biçimi için yasa koyucu pek çok yerde birleşme yoluyla Avrupa şirketi kurulmasına yönelik hükümleri atıf yapmıştır⁸².

Bu yolla kurulacak olan Avrupa Şirketi'nde, ortaklığa iştirak edecek olan şirketlerin idare merkezi veya tescil yerinin AB üyesi ülkelerden birinde olması gerekmektedir. Birleşme yolunda olduğu gibi bu yolla Avrupa Şirketi kurulmasında da bir proje düzenleme aşaması vardır ki Tüzük, bu aşamaya ilişkin olarak birleşme yoluyla Avrupa Şirketi kurulmasına ilişkin hükümlere atıf yapmaktadır.

SE'yi oluşturacak olan ortaklıkların en az iki farklı üye devlet hukukuna tabi olmaları veya kurucular yavru şirket ya da şubeyse en az iki yıldan beri faaliyet

⁷⁹ WERLAUF, E., SE - The Law of the European Company, 2003, s. 44; Da COSTA T. C., De MEESTER BILREIRO A., The European Company Statue, European Business Law and Practice Series, The Hague: Kluwer Law International, S. 19, 2003, s.21 vd.

⁸⁰ KESKIN A.C., s. 26

⁸¹ KESKIN A.C., s. 26

⁸² BABÜL E.B., s. 69

göstermeleri gerekmektedir. Yani aynı üye devlet hukukuna tabi iki farklı ortaklık ancak en az iki yıldan beri diğer bir üye devlette bir kuruluşları varsa holding Avrupa Şirketi kuruluşuna iştirak edebilirler⁸³.

Diğer bir koşul ise bu ortaklıkların kurulacak olan Avrupa Holding Şirketi'nin işçilerinin yönetime katılmaları konusunda 2001/86/EC sayılı yönerge koşullarını yerine getirmeleridir.

Üye devletler, Avrupa Holding Şirketi'nin kuruluşuna karşı olan azınlık alacaklılar ve işçileri korumak amacıyla ulusal mevzuatlarında düzenleme yapabilmektedir.

C. Yavru Şirket Yoluyla Avrupa Şirketi Kurulması

Yavru şirket, 94/45/EC sayılı yönergenin 3. maddesinde tanımını bulan, kısaca bir şirketin yönetsel anlamda egemen yetkisinin bulunduğu şirket tipidir. Bu kuruluş biçimine ilişkin olarak Tüzükte ayrıntılı bir düzenleme yoluna gidilmemiş, ilgili ulusal hukuka atıfta bulunulmakla yetinilmiştir. Bu kuruluş yolunda önceki kuruluş yollarından farklı olarak gerçek veya tüzel kişi sıfatını taşımak koşuluyla her türlü kişilik Avrupa Şirketi kurabilmektedir⁸⁴.

Roma Antlaşması'nın 48. maddesi hükümleri gözönüne alınarak yapılan bu düzenlemeye göre Tüzük 36. maddesinde şirketler, firmalar ve diğer yasal kuruluşlar demek suretiyle yalnızca özel hukuk kişiliklerine değil kamu tüzel kişiliklerine de bu yolla Avrupa şirketi kurma hakkı tanınmıştır. Ancak bu kişilik Avrupa Şirketi sıfatını aldığı andan itibaren tabi olduğu üye devlet hukukuna göre anonim şirket olarak değerlendirilecektir⁸⁵.

⁸³ OPLUSTIL K. ve TEICHMANN C., The European Company: All Over Europe: A State by State Account of the Introduction of the European Company, Berlin: Walter de Gruyter, B.1 2004, s. 115

⁸⁴ TEICHMANN C., The European Company – A Challenge to Academics Legislatures and Practitioners, German Law Journal,S.4, 2004, s. 327.

⁸⁵ BABÜL E.B., s. 73

Ortaklık merkezi ve idare merkezi AB sınırları içerisinde olan şirketlerin en az iki yıldan beri başka bir üye devlet hukukuna tabi bir yavru şirket veya şube sahibi olmaları bu şirketin kuruluşu açısından yeterli ön koşulları oluşturmaktadır.

D. Ulusal Hukuka Tabi Anonim Şirketin Avrupa Şirketine Dönüşümü Yoluyla Avrupa Şirketi Kurulması

Bu yolla Avrupa Şirketi'nin kurulması için dönüşen ortaklığın yine anonim ortaklık sıfatına sahip olması gerekmektedir. Diğer Avrupa Şirketi kurma yollarından farklı olarak burada yeni bir tüzel kişilik kazanılmamakta, tür değiştiren anonim ortaklık tasfiye olmadığından tüzel kişiliği de devam etmektedir⁸⁶.

Bu yolla Avrupa şirketinin kurulabilmesi için iki ön koşulun varlığı gerekmektedir:

- Şirket ve idare merkezi Birlik sınırları içerisinde bulunan ve üye devletlerden herhangi birinin iç hukukuna uygun olarak kurulmuş olan bir anonim şirketin varlığı
- Bu anonim şirketin en az iki yıldır başka bir üye devlet sınırları içerisinde faaliyet gösteren bir kuruluşa sahip olması

Bu yolun, şirket merkezinin bir üye devletten diğerine hızlı bir biçimde geçirilmesine olanak sağlamakta olduğu Birlik yasa koyucuları tarafınca da anlaşıldığından bu tip bir kötüye kullanmanın önlenmesi açısından bu yolla Avrupa Şirketi kurulmasına iki ön koşul getirilmiştir. Bunlardan birisi anonim ortaklığın en az iki yıldan beri başka bir üye devlet içinde yavru şirket, şube, acente gibi bir kuruluşa sahip olması, ikincisi ise madde 38/3'te belirlendiği biçimiyle *“Dönüşümün gerçekleştiği tarihte, madde 8 uyarınca şirket merkezi bir üye devletten diğerine nakledilmeyebilir”* hükmüdür.

⁸⁶ KESKİN A.C., s. 30

IV. AVRUPA ŞİRKETİNİN YAPISI VE YÖNETİMİ

Esas itibariyle şirket yönetimi konusunda tüzük suskun kalmış ve üye devlet hukukunun anonim ortaklıklara hükümlerine atıf yapmakla yetinmiştir. Görüldüğü üzere Tüzük bu konuda da Sanders Tasarısı'ndan ayrılmaktadır. Tüzüğün üçüncü bölümü şirketin örgütlenmesine ayrılmıştır. Buna göre Avrupa Şirketi monist ya da düalist yapılardan birisi esas alınarak kurulabilir⁸⁷.

Üye devletlerde bu konu ile ilgili farklı düzenlemeler mevcuttur. Örneğin Almanya iki aşamalı (*two –tier*) sistemi kabul etmişken, Birleşik Krallık tek aşamalı (*one – tier*) sistem uygulamaktadır. Tüzük'e göre üye devletlerin bu farklı uygulamalarını engellemek için devletler SE tüzüğünün uygulanması için çıkaracakları mevzuatta her iki sistemin uygulanmasının garanti edilmesini sağlamak zorundadırlar.

Monist yapıda şirket örgütlenmesi hissedarlardan oluşan bir Genel Kurul ile şirketi yöneten bir Yönetim Organı temeline dayanır. İcra organı yönetim kuruludur.

Düalist yapıda ise bu iki organın dışında bir de Denetleme Organı öngörülmüştür ki, icra organı olan yönetim organı, denetleme organı ile bu organın gözetiminde çalışmalarını birlikte sürdürür⁸⁸.

A. Monist Sistem

İdare Organı⁸⁹, monist sistemde Avrupa Şirketi'nin yönetimi açısından tek organdır. Anglo – Ameikan sisteminden esinlenen bu sistemde, İdare Organı, aynı

⁸⁷ Ayrıca Tüzük monist (tekli) ve düalist (ikili) sistem için ortak hükümler düzenlemiştir. Oturumlar ve karar alma, onaya tabi işlemler, organ üyelerinin sır saklama yükümlülüğü, görev süreleri, seçilme koşulları ve organ üyelerinin sorumlulukları gibi (m. 46-51).

⁸⁸ KESKİN A.C., s. 16

⁸⁹ Tüzük, düalist sistem ile monist sistemi yalnızca içerik olarak değil kavram olarak da ayırmıştır. Düalist sistemde "*management organ*" olarak bahsedilen yönetim organı şirketin olağan işlerini yürütürken, monist sistemde bu işlemleri "*administrative organ*" olarak bahsedilen idare organı yürütmektedir.

zamanda hem yönetim hem de kontrol organıdır⁹⁰. Tüzüğün 43 vd. maddelerinde tek aşamalı sisteme yönelik düzenlemelerde “*idare organı Avrupa Şirketi’ni yönetir*” denilmektedir. Ancak bilindiği üzere bu yönetim yine bağımsız bir yönetim olmayacak, şirketin Genel Kurul kararları doğrultusunda yönetimi söz konusu olacaktır⁹¹. Bu yapıda bir danışma organı öngörülmemiştir. Bu görevin bir kısmı Genel Kurul’un yetkileri ve görevleri arasında yer almaktadır. Buna göre Genel Kurulun, İdare Organının üyelerinin atanması ve görevden alınmaları, yıllık hesapları denetleme yetkisi sınırlıdır⁹².

İdare Organı, üyelerinin sayıları veya bu sayıların ne biçimde belirleneceğine ilişkin kural esas sözleşmede yer alacaktır. Bunun yanında üye devletlerin, organın asgari ve azami üye sayısında belirleme yapma hakları vardır. Organ, kendi üyeleri arasından bir başkan seçecektir; ancak, yeni kurulmuş SE’nin ilk İdare Organı şirket ana sözleşmesince belirlenebilmektedir. Yine üyelerin yarısının çalışanlar tarafından seçilmesi durumunda yalnızca pay sahipleri genel kurulu tarafından seçilen üyelerden birisi idare kuruluna başkanlık edebilecektir. Tüzük’e göre, İdare Organı’nın oluşumunda en az üç işçi temsilcisinin bulunması gerekmektedir⁹³.

İdare Organı, SE’yi yönetmekten sorumludur. Avrupa Şirketi’nin işlerindeki ilerlemeleri ve beklenen gelişmeleri görüşmek üzere en az üç ayda bir toplanır. Şirketi temsil edip üçüncü kişilerle hukuki işlemler yapabilmektedir.

İdare Organı en az üç ayda bir toplanıp şirketin genel durumu ile ilgili değerlendirme yapar (m.44). Üye devlet, bir veya birden fazla üyenin günlük işlerden sorumlu olmak üzere, düalist sistemde olduğu gibi, idareci olarak atanmasına izin verebilir⁹⁴. İdare organının her üyesinin organa sunulan bütün bilgilere ulaşma hakkı vardır.

⁹⁰ Da COSTA T.C., De MEESTER BILREIRI A.; s. 61

⁹¹ İMREGÜN O.; Kara Ticareti Hukuku Dersleri, İstanbul 1996, s. 250

⁹² Van GERVEN D., Storm P.; s. 67

⁹³ Van GERVEN D., Storm P.; s. 67 vd.

⁹⁴ OPLUSTİL K, TEICHMANN. C., s.34; Van GERVEN D., Storm P.; s. 67 vd.

B. Düalist Sistem

Alman hukuk sisteminden esinlenen düalist yapıda ise, bir güçler ayrılığı ilkesi getirilmiştir⁹⁵. SE, *Yönetim Organı ve Denetim Organı* olmak üzere iki organ tarafından yönetilmektedir.

Yönetim organı Tüzüğün 39. maddesine göre şirketin yönetiminden sorumludur. Yönetim organının sorumluluk alanı şirketin yönetimi iken Denetim Organının görevi Yönetim Organının faaliyetlerini denetlemektir⁹⁶. Denetim Organı m. 40 uyarınca yönetim faaliyetlerine katılmaz ve tek işlevi danışmanlık, denetmenliktir⁹⁷. Yönetim Organının üyeleri Denetim Organı tarafından atanır ve görevlerinden alınır⁹⁸. Ancak, ulusal hukukta, Yönetim Organı üyelerinin Genel Kurul tarafından atanması ya da görevden alınması düzenlenebilir⁹⁹. Yönetim Organının üye sayısı Avrupa Şirketi'nin ana sözleşmesinde tespit edilebilir. Ancak, üye devlet en az ve en çok üyelik sayısını belirleme hakkına sahiptir.

Tüzük'e göre, aynı anda hem Denetim Organı hem Yönetim Organının üyesi olmak mümkün değildir. Ancak, şirket faaliyetlerinin devam edebilmesi amacıyla, Yönetim Organında bir üyeliğin boşalması halinde, Denetim Organından bir üye Denetim Organı'ndaki görevi askıya alınmak şartı ile Yönetim Organı'nda görev yapabilir. Üye devletler bu geçici görev için süre sınırlaması getirebilmektedirler.

Yönetim Organı, SE'nin olağan günlük idare işlerini yerine getirir. Şirketin yönetiminden sorumlu olan yegâne organdır¹⁰⁰. Şirket adına üçüncü kişilerle şirketi bağlayıcı hukuki işlemlere girebilir. Ayrıca Yönetim Organı, SE'nin tescil edildiği üye devletin halka açık anonim ortaklıklara ilişkin mevzuatı hükümleri ile paralel

⁹⁵ Da COSTA T.C., De MEESTER BILREIRI A.; s. 61

⁹⁶ BABÜL E.B., s. 85; Da COSTA T.C., De MEESTER BILREIRI A.; s. 61

⁹⁷ Van GERVEN D., STORM P.; s. 64

⁹⁸ BABÜL E.B., s. 86. Yazar tüzük maddesinin lafzından Yönetim Organının tek kişiden de oluşabileceğini; zira metinde üye ya da üyelerinin denetleme organı tarafından atanacağını belirtildiğini beyan etmektedir.

⁹⁹ Van GERVEN D., STORM P.; s. 65

¹⁰⁰ Van GERVEN D., Storm P.; s. 64

yorumlanmak kaydıyla, bir veya iki üyesinin günlük işlerin yöneticisi sıfatıyla murahhas üye ya da genel müdür olarak atayabilmektedir¹⁰¹.

Yönetim Organı, ana sözleşmede aksi kararlaştırılmadıkça, organ üyelerinin en az yarısının katıldığı veya temsil edildiği toplantıda mevcut oyların çoğunluğu ile karar alır. Eşitlik halinde başkanın oyunun bulunduğu görüş doğrultusunda karar alınır¹⁰². Ancak Tüzüğün kurmuş olduğu normlar hiyerarşisi dikkate alındığında, bu durumda uygulanacak hukukun, SE'nin tescilin yapıldığı üye devletin önce SE'ye yönelik düzenlemeleri, bu düzenlemelerde de konu hakkında hüküm bulunmuyorsa yine üye devletin halka açık anonim ortaklıklara ilişkin mevzuatı hükümleri olduğu görüşündeyiz. Bu mevzuatta herhangi bir hüküm bulunmaması durumunda yetkinin, yetkinin, yetkiyi veren tarafından alınmasının normun amacına uygun yorum olacağı yönündeki kanıya katılmaktayız.

Denetim organının üyeleri genel kurul tarafından atanmaktadır. Ancak, SE'nin kuruluşu sırasında ilk üyeler ana sözleşmede de belirlenebilmektedir. Bu atamada, işçilerin yönetime katılmasına ilişkin 2001/86/EC sayılı yönerge hükümleri saklıdır. Ulusal hukuk, azami ve asgari üye sayısı belirleyebilir. Üyelikten çıkarılma konusunda Tüzük suskun kalmış ve bu suskunluk öğretide, çıkarılma işleminin de Genel Kurul tarafından yapılabileceği yönünde yorumlanmıştır¹⁰³.

Denetim Organı kendi üyeleri arasından bir başkan seçer. Ancak seçilecek bu başkanın, denetleme kurulu üyelerinin yarısının çalışanlar tarafından seçilmesi durumunda, ancak Genel Kurul tarafından atanmış olan üyeler arasından seçilmesi gerekmektedir.

Denetim Organının tek görevi Yönetim Organını denetlemektir. Bunun dışında şirketi yönetmek konusunda herhangi bir yetkisi yoktur. Yönetim Organı SE'nin işlerinin gelişimi ve ilerlemesi hakkında en az üç ayda bir Denetim Organına rapor vermekle sorumludur. Denetim Organı gereksinim duyması

¹⁰¹ Da COSTA T. C., De MEESTER BILREIRO A., s.66.; Van GERVEN D., Storm P.; s. 65

¹⁰² KESKİN A.C., s. 35

¹⁰³ Van GERVEN D., STORM P.; s. 66

durumunda Yönetim Organından bu raporun dışındaki her türlü bilgiyi de isteyebilir ve Yönetim Organı bu bilgileri vermek zorundadır. Denetim Organı kendisine sunulan bilgilerden tatmin olmazsa konu hakkında soruşturma yapabilir.

Denetim Organının üye sayısı SE'nin kendi ana sözleşmesinde tespit edilebilir. İşçiler, SE üzerindeki yönetim haklarını Denetim Organına yollayacakları üyeler vasıtasıyla kullanacaklardır. Üye devlet en az ve en çok üyelik sayısını belirleme hakkına sahiptir¹⁰⁴. Ancak üye sayısı her halükarda ikiden az olamaz¹⁰⁵.

C. Genel Kurul

Genel kurul pay sahiplerinin organıdır. Yani üyeleri pay sahipleridir.

Genel kurul, üye devlet mevzuatında aksi öngörülmediği sürece bir takvim yılında en az bir kez toplanır. Ancak ilk toplantısını, mali yılbaşını takip eden ilk atlı ay içerisinde yapmalıdır¹⁰⁶. Ulusal mevzuatta bu konuda ancak toplantı sayısını artıracak biçimde düzenleme yapılabilir. İstisnai olarak ilk genel kurul toplantısı şirketin kuruluşunu takiben onsekiz ay sonra yapılabilir¹⁰⁷.

Genel kurul, yönetim organı, denetim organı veya şirketin merkezinin bulunduğu üye ülkenin anonim ortaklıkları düzenleyen mevzuatınca yetkili kılınmış merci tarafından her zaman toplantıya çağırılabilir.

Merkezin bulunduğu üye devletin anonim ortaklıklar mevzuatında aksi düzenlenmediği sürece basit oy çoğunluğuyla karar alır. Genel kurulun yetkileri 2157/2001 sayılı tüzük, 2001/86/EC sayılı yönerge ve şirket merkezinin bulunduğu üye devletin anonim şirketlere yönelik mevzuat hükümlerine göre tayin edilir.

¹⁰⁴ Da COSTA T., De MEESTER C. ve BILREIRO A., s. 68

¹⁰⁵ BABÜL E.B., s. 87

¹⁰⁶ BABÜL E.B., s. 79

¹⁰⁷ KESKIN A.C., s. 32

Tüzük, aşağıdaki yetkileri Genel Kurul'a tanımaktadır:

- Şirket ikametgâhının başka bir ülkeye taşınma kararı (m. 8/6),
- Üye ülke hukukunun yetki tanınması halinde İşletme Organı üyelerinin atanması (m. 39/2),
- Denetim ve İdare Organı üyelerinin atanması ve değiştirilmesi (m. 40/2, 43/3),
- Şirket ana sözleşmesinin değiştirilmesi (m. 59),
- SE'nin ulusal bir halka açık anonim şirkete dönüşme kararı (m. 66).

Şirket ana sözleşmesi Genel Kurul'un hak ve yetkilerini genişletebilir. Ancak, diğer zorunlu organların hak ve yetkilerine tecavüz edilmemesi gerekmektedir. Sonuç olarak şirketin idaresinin genel kurul'a devredilmesi mümkün değildir¹⁰⁸.

V. AVRUPA ŞİRKETİNİN SONA ERMESİ

Avrupa Şirketinin tasfiyesi, sona ermesi ile ilgili olarak Tüzükte detaylı açıklama yapılmamıştır. Ancak Tüzüğün 63. maddesi şirket merkezinin bulunduğu üye devlet mevzuatını bu durumda yetkili hukuk olarak göstermektedir. Bu durumda, Avrupa Şirketi'nin tescil olduğu ülkenin anonim ortaklıklara ilişkin hukuku tasfiye konusunda uygulanacaktır.

Tasfiye, fesih, iflas kararları şirket merkezinin bulunduğu üye devlet hukukunun öngördüğü biçimde ilan edilecek, bütün prosedür yetkili üye devlet hukukuna göre işleyecektir.

¹⁰⁸ Van GERVEN D., STORM P.; s. 60

İKİNCİ BÖLÜM YÖNETİME KATILIM

I. YÖNETİME KATILIM VE BENZERİ MODELLER

Endüstri ilişkileri anlamında belki de üzerinde en çok kafa yorulan konulardan bir tanesi yönetime katılımdır. Pek çok tanımı olsa da yönetime katılmanın basit tanımı işçilerin emeklerini sunduğu işyerinin/işletmenin yönetiminde alınan ve kendilerini etkileyen kararlarda bilgi edinebilmesi, söz ve/veya oy haklarının olmasıdır. Bu katılım aşağıda da bahsi geçtiği üzere danışılma, bilgi edinme, birlikte karar verme ve hatta özyönetim olarak gerçekleşebilecektir.

İlk olarak 18. yüzyılda endüstriyel demokrasi kavramı ile literatüre giren yönetime katılım kavramının, özellikle I. Dünya Savaşı sırasında kurulan Whitley Komisyonu tarafından işçilerin yönetime katılımlarını sağlayan ortak komitelerin kurulmasının öngörülmesi ile İngiltere’de şekillendiği görülmektedir¹⁰⁹. Ardından gelen önemli aşama ise Papa XIII. Leon’un 1891’de yayımladığı Rerum Novarum risaledir. Sosyal adalet, gelir dağılımındaki adaletsizlik, sendika özgürlüğü ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde toplu pazarlığın önemine ilişkin bu risale, kendisini takip eden ve Papa XI. Pius’un 1931 tarihli Quadregesimo Anno isimli risalesi ile işçilerin işletmelerin mülkiyetine, yönetimine ve kararlarına katılmalarının önemine ilişkin ikinci bir risale ile desteklenmiştir¹¹⁰. Daha sonra gerek ulusal gerekse de uluslararası hukuk metinlerinde de yer bulan yönetime katılım çeşitli anlamlara gelmektedir.

Ekonomik anlamıyla katılma “*kâra katılma*”dır. Siyasi anlamda katılma ise yönetime doğrudan ve demokrasi gereği katılımdır. Yönetimsel anlamda katılma

¹⁰⁹ GÜRDAL B., Avrupa Birliği Yönetime Katılma Normlarının Türk Bankacılık Sektörüne Olası Etkileri, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, 2001, s. 15

¹¹⁰ ÖZCAN M., Subsidiarite İlkesinin AB’de Uygulanması, The Journal of Turkish Weekly, 29.10.2004; Gürdal B, s. 16

kararlarda sorumlu rol oynayacak kişilerin oluşturduğu bir grup yönetim türüdür¹¹¹. Katılımın daha sosyal içerikte tanımı ise kararların etkilediği tüm grupların kendi içinde çeşitli olanakları ve yetkileri bölüşmesidir¹¹².

Yönetime katılımın akademik anlamda üç bilim dalını ilgilendirdiği söylenebilir. Bunlardan ilk akla gelen siyasal bilimler bu çalışmanın içeriği ile uyuşmadığından çalışmamız kapsamına alınmamıştır. Hukuk her ne kadar bu çalışmamızın temeli ve amacı ise de yönetime katılmanın ekonomik boyutu aynı zamanda hukuk için de gözardı edilemeyecek kadar önemlidir. Bu nedenle çalışmamızın bu bölümünde önce ekonomik anlamda yönetime katılım ve benzeri modelleri açıklamaya çalışmanın, ardından yönetime katılım ve benzeri modeller açısından yasal düzenlemeleri işlemenin uygun olacağı düşüncesindeyiz.

A. ÇALIŞMA EKONOMİSİ AÇISINDAN YÖNETİME KATILIM

Çalışma ekonomisi açısından yönetime katılım konusunda üç kavram belirleyicidir. Bunlardan ilki olan *Kurumsal Yönetim* şirketin yönetim kurulu, ortakları ve diğer tüm menfaat sahipleri arasındaki ilişkiler olarak tanımlanır ve aynı zamanda tarafların şirket üzerindeki haklarının ve sorumluluklarının dağılımını da belirler.

Diğer kavram olan *Toplam Kalite Yönetimi* de bu kavram içerisinden çıkmaktadır¹¹³. Toplam kalite yönetimi, ekonomi biliminde akademisyenlerin üzerinde önemle durduğu ve uygulamada pek çok ciddi şirket tarafından uygulanmaya çalışılan bir felsefedir ve bu felsefesinin kurucusu ve öncüsü W. Edwards Deming'tir. Deming, geliştirmiş olduğu “14 Yönetim İlkesi” ile toplam kalite yönetiminin çatısını oluşturmuştur. Bu ilkeler, tüketici odaklı politikalar,

¹¹¹ TANRIKILICI C., Katılnalı Yönetim ve Şişecam Örneği, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul 1994, s. 8

¹¹² TANRIKILICI C., s. 5

¹¹³ www.spk.gov.tr (erişim 11.11.2007)

üretimde ve dağıtımda geliştirme, yüksek kaliteye ulaşmak için süreçlere ilişkin standartları geliştirme, kalitenin çalışanlar yoluyla artırılması, işçi katılımının geniş bir şekilde sağlanması ve toplam örgütsel bağlılığı gerektiren kalite geliştirme sürecidir¹¹⁴.

Kavramlardan üçüncüsü ise *Endüstriyel Demokrasidir*. Bu kavram, genel anlamı itibariyle işçilerin işletme yönetimine çeşitli yollar kullanarak daha çok katılımlarıdır. Bu yolla kişisel çıkarların, keyfi kullanımın önlenebileceği, sanayide güç birikiminin engelleneceği öngörülmekte, bunun sonucunda da sanayi toplumunda hem sosyal ve psikolojik hem de maddi tatminin sağlanacağı umulmaktadır¹¹⁵.

Yıllar geçtikçe artan işçi katılımının, özellikle imalat sektörü olmak üzere çeşitli sektörlerde işletmelerin rekabet edebilirliğini artırdığı da pek çok eserde yer alan görüşler arasındadır¹¹⁶.

Katılnalı yönetimde amaç çalışanlara daha fazla sorumluluk vermek suretiyle uyuşmazlıkları ortadan kaldırarak çalışanın yabancılaşmasını önlemektir¹¹⁷. Yönetime katılmanın gerek çalışan açısından gerekse de işveren açısından pek çok yararı olduğu da açıktır. Örneğin kişisel yeteneklerin gelişimi, çalışanın manevi anlamda tatmini, çalışmada sürekli değişim ve gelişim isteği yaratması çalışan açısından olumlu sonuçlar olarak görülebilirken, işletme ve işveren açısından ise sadakati artırması, şirket amaçlarının içselleşmesi, çatışmanın azalması, bağlılığın artması, daha az kaza ve işgücünde verim artışı yönetime katılmadan işletmenin bekleyebileceği yararlar arasındadır¹¹⁸.

Uygulamada çalışanların yönetime katılmaları, genel olarak, *Danışman Düzeyinde, Orta Yönetim Düzeyinde, Üst Yönetim Düzeyinde* olmaktadır.

¹¹⁴ AKGEYİK T., Toplam Kalite Yönetimi, Katılnalı Yönetim ve Transformasyonel Liderlik, Prof.Dr. N.EKİN'E Armağan, İstanbul, s. 625; www.iibf.kou.edu.tr (erişim 06.10.2007)

¹¹⁵ GÜRDAL B., s. 8

¹¹⁶ AKGEYİK T., s. 628

¹¹⁷ TANRIKILICI C., s. 6

¹¹⁸ AKGEYİK T., s. 628

Uygulamada en sık görülen yönetime katılma düzeyi, danışman düzeyindeki yönetime katılma düzeyidir. Bu düzeydeki katılımı, çeşitli amaçlarla kurulan kurullarda işveren temsilcilerinin yanısıra, ki bu temsilciler de genelde ücretli çalışanlardır, yer alan çalışan temsilcileri, disiplin, iş güvenliği, izin ve benzeri konularda karar katılım sağlamaktadırlar. Günümüzde işletmelerde en önemli kararlar işletmede bir ücret karşılığı çalışan danışman yöneticiler tarafından alınmaktadır¹¹⁹. Burada her ne kadar danışman terimi kullanılmış da olsa bu seviyedeki katılım *Üst Düzeyde Katılımdır*. Bu katılımı danışman çalışanların değil, işverenin temsilcisi olarak ancak işçi sıfatı ile yönetime katılmaktadır. Yani sermaye sonuçta bir çalışanına yönetimi kısmen dahi olsa teslim etmek zorundadır.

Bir yana emeği diğer yana ise sermayeyi koyduğumuz zaman emeğin sermaye karşısında ezilmemesi ve sermayenin de emeğe değer vermesi anlamına gelen emeğin yani çalışanların alınan kararlara katılmaları çalışma barışını sağlayacağı, çalışanları mutlu edeceği ve işletmenin başarısı için, ek olarak toplumsal mutluluk ve refah için, gereklidir¹²⁰.

Katılımın asgari sınırı işletme bazında yönetime katılma iken azami sınır işçilerin mensubu buldukları toplumun bütün iktisadi yaşamına katılımlarını gerçekleştirmektir¹²¹.

Katımlı yönetim düşüncesinin uygulamaya dökülmesi olan yönetime katılma ve onun en etkili biçimi olan çalışanların yönetime katılmaları işyeri ilişkilerinin düzenlenme biçimi olmasının yanısıra sosyal düzenin gereklerindedir.

Her çalışanın yaptığı iş konusunda belli bir bilgi birikimi ve deneyimi vardır. İşbölümünün getirdiği uzmanlaşma çalışana gün geçtikçe o konunun uzmanı yapmaktadır. Bu uzmanlaşma, çalışanın gün geçtikçe o konu üzerinde mükemmelleşmesini sağlamaktadır. Bu nedenle kendi çalışma konusu hakkında

¹¹⁹ Günlük kullanımda bu çalışanlara CEO (chief executive officer) ya da icra kurulu başkanı denmektedir. Bu kişiler yönetim kurulu kararlarını uygular ve kurula karşı sorumludur.

¹²⁰ TANRIKILICI C. s. 10

¹²¹ DİCLE İ.A., Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma, Ankara 1980, TANRIKILICI C. s. 10

verilecek kararlarda böyle bir bilgi birikiminden yararlanılması hem verimliliği artıracak hem de çalışanın yabancılaşmasını önleyecektir. Yönetime katılım düşüncesi de bu bilincin alt yapısını oluşturan emeğin verimliliğini, işyeri/işletme içi demokratikleşmeyi artırma gerekçe ve yollarına dayanmaktadır. Yönetime katılım aynı zamanda çalışanın ilgilendiği alanla ilgili olarak alınan kararları daha iyi anlamasını¹²², alınan kararların çalışanlara daha çabuk ulaşmasını sağlayacaktır. Bu da kademe kademe bölümin, işletmenin ve girişimin büyümesine ve üretimde mükemmelleşmeye yol açacaktır.

Konu hakkında kaleme alınmış kimi eserlerde bu yönde bir katılımın işletmedeki sendikalaşma heves ve faaliyetlerini sekteye uğratabileceği, çalışanların da bilincinde oldukları bu kararlar nedeniyle grev, iş yavaşlatma gibi kimi kozlarını kullanmaktan sakınmalarına yol açabileceği belirtilmektedir¹²³. Buna karşın uygulamaya bakıldığı takdirde, yönetime katılmaya yönelik bu çeşit çekincelerin, yönetime katılımın sendikalardan bağımsız işlemediği ve yönetime katılımın sendikalara alternatif bir kurum olmadığı gerekçeleri ile gerçekçi bulunmayabilir.

Çalışanların yönetime katılması, çalışanların işlerine ve çalışma alanlarına etki yapacak kararlar alabilmeleridir. Katılım alışanlara iki görev yüklemektedir. Bunlardan ilki kendi işlerini yapmak, ikincisi ise işin yapılma biçimini ve içi geliřtirmek¹²⁴.

Bu bağlamda, katılmalı yönetim anlamında geçmişte ve günümüzde çalışanların yönetime katılmalarının konusunda pek çok katılım biçimi uygulanmış ve uygulanmaktadır¹²⁵. Bunlardan birkaçını inceleyecek olursak :

1- Yönetime Katılma (Participation) : Öğretide bu tür katılmalı yönetim biçiminde hizmet içi eğitimin öneminin çok büyük olduğuna ve bu türden bir katılımda siyasal ideolojiler dışarıda bırakıldığı takdirde en

¹²² TANRIKILICI C. s. 19

¹²³ GÜRDAL B., s.9; Tanrıkilici C. s. 19

¹²⁴ ANGIN C., A., Employee Involvement and Total Quality Management Practices and Results in Turkey 500 Companies, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, 1997, s. 1

¹²⁵ GÜRDAL B., s. 7

iyi yönetim şekillerinden biri olacağı görüşü önemli bir yer tutmaktadır¹²⁶. Bu tür katılım özetle çalışanların yönetsel kararların tüm süreçlerine katılmalarıdır.

2- Mali Sonuçlara Katılma (Interessement) : Daha ağırlıklı olarak liberal ekonomilerde kabul edilen bir katımlı yönetim biçimidir. Özellikle uygulaması İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri ve Almanya'da görülmektedir¹²⁷. Günümüzde ülkemizde de sıkça rastlanan bu katımlı yönetim sistemine göre işçiler ücretlerine ek olarak işletmenin karından prim adı altında pay almaktadırlar.

3- İşçi Ortaklığı (Actionariat) : Mali sonuçlara katılma modelinin bir adım ötesi olan işçi ortaklığında işçi artık yalnızca kara değil üretim araçlarına, sermayeye ortak olmaktadır. Bu katılım türünde çalışanlar gerek kara gerekse de zarara ortak olmaktadır¹²⁸.

4- Ortak Yönetim (Congestion) : Çeşitli kurullarda işçilerin işverenle eşit oranda temsil edilmelerini öngören katılım biçimidir. Kavram ortak yönetim, ortak karar verme, karşılıklı ortak nezaret, işbirliği, ortak hareket, ortak müzakere, toplu görüşme¹²⁹. Birlikte yönetimin uygulandığı ülkelerde siyasal yaşama ve topluma demokrasinin tamamen yerleşmiş olduğu ve işlerliğinin sağlandığı görülür¹³⁰.

5- Özyönetim: Bu yönetime katılım biçiminde işletmeyi yönetme hakkı doğrudan doğruya çalışanlara, işgörenlere verilmektedir. Bu model geçmiş dönemde özellikle Yugoslavya'da uygulanmış ve ses getiren sonuçlara ulaşmıştır. Sistemin dayanağı devletçi ekonomi olup demokrasinin sosyalizm içerisine müdahalesi olarak da

¹²⁶ TANRIKILICI C., s. 39

¹²⁷ TANRIKILICI C., s. 44

¹²⁸ TANRIKILICI C., s. 48

¹²⁹ TANRIKILICI C., s. 50

¹³⁰ ADALI S., Katımlı Yönetim, Türk Dünyası Araştırma Vakfı Yayınları, İstanbul 1986, S. 21'den aktaran TANRIKILICI C., s. 52

nitelendirilmektedir¹³¹. Bu yönetime katılma modelinde çalışan hem işçi hem ortak hem de yöneticidir. Üretim araçlarını toplumsallaştırmak yoluyla ekonomik adaletsizlikleri ortadan kaldırıp çalışanları ekonomik yaşamın tüm katmanlarına sokmak, yönetimin bütün alanlarında çalışanların sesini duyurmak temel amaçtır.

1997 yılında sonuçları yayımlanan ve Türkiye'nin en büyük 500 şirketi çapında yapılan bir araştırma, işverenlerin yönetime katılıma destek vermelerindeki amacın üretimi, kaliteyi, işçinin motivasyonunu ve moralini artırmak olduğunu ortaya koymuştur¹³².

Çalışanların yönetime katılmalarının

- Bize karşı onlar düşüncesini ortadan kaldıracığı, yerine güven, ortak hareket ve amaç yerleştireceği
- Kendini yönetme, liderlik konularında bireysel yetenek ve nitelikleri artıracığı,
- Çalışanın moral ve sorumluluğunu artıracığı
- Yaratıcılık ve buluşları teşvik edeceği
- Çalışanların sorunları kaynağında çözmelerine yardımcı olacağı
- Kalite ve üretimi artıracığı¹³³ çalışma ekonomisi çalışan akademisyenlerin konu üzerinde oluşturdukları ortak kanıdır.

¹³¹ GÜRDAL B., s. 13; TANRIKILICI C., s. 55

¹³² ANGIN C., s. iv. Yazar, bu araştırmada anketlerin gönderildiği 400 şirketten toplam 120.753 tam zamanlı çalışanın istihdam edildiği %26,1'lik orandaki şirketten geri dönüş aldığını belirtmektedir.

¹³³ ANGIN C., s. 2

B. YÖNETİME KATILMANIN HUKUKİ BOYUTU

Yukarıda açıklamaya çalıştığımız ekonomik gelişmeler ve gereksinimler, devletleri yönetime katılma konusunda düzenleme yapma zorunda bırakmış, başlangıçta münferiden yapılan bu düzenlemeler daha sonra standardizasyonu sağlama amacıyla uluslararası boyut kazanmıştır. Özellikle iş hukuku anlamında çalışanların geleceğini etkilemesi olası kararların tek taraflı olarak alınmasının işyerinde huzur, işbirliği ve dayanışmayı azalttığı öğretide de üzerinde durulan görüşler arasındadır¹³⁴.

Yönetime katılımdan bahsedildiğinde ise ilk akla gelen ülke, belki de katımlı yönetimin anavatanı olan, Almanya'dır¹³⁵. Almanya'nın lokomotif görevi gördüğü konuda Birlik de zamanla çeşitli düzenlemeler yapma gereği duymuştur¹³⁶. Bunlardan en önemlileri işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılmasına yönelik 94/45/EC sayılı Yönerge, Avrupa'da çalışanların katılımlarının asgari normlarını düzenleyen 2002/14/EC sayılı Yönerge, Avrupa Kooperatif Şirketinin Statüsüne ilişkin 1435/2003/EC sayılı Tüzük, Avrupa Kooperatif Şirketinde İşçilerin Yönetime Katılımlarına İlişkin 2003/72/EC sayılı Yönerge, Avrupa Şirketinin Statüsüne İlişkin 2157/2001/EC sayılı Tüzük ile tezimizin asıl konusu olan 2001/86/EC sayılı Avrupa Şirketi'nde İşçilerin Yönetime Katılmasına İlişkin Yönerge'dir.

Çalışmamızın bu kısmında, önce uluslararası metinlerde imza altına alınan yönetime katılma düzenlemelerinden bir kısmını gözden geçirmeyi uygun buluyoruz.

1. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO)ÇERÇEVESİNDE YÖNETİME KATILMA HAKKI

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1919'da kurulmuş ve Aralık 1946'da Birleşmiş Milletler'in bir uzmanlık örgütü biçimine gelmiştir. Merkezi İsviçre'de

¹³⁴ SÜZEK S., İş Hukukunda Katılım, Ankara 1996, s. 165vd.

¹³⁵ Almanya'da yönetime katılımın tarihçesi, *2001/86/EC Sayılı Yönerge Öncesi Yönetime Katılımların Konusunda Bazı Üye Devletlerdeki Durum* başlığı altında aşağıda incelenmeye çalışılmıştır.

¹³⁶ HEKİMLER A., 2001 Yılı Reformu Işığında Federal Almanya'da İşyeri Seviyesinde Yönetime Katılım Sisteminin Temel Esasları, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2005, S.1, s.89

bulunan kuruluşun başlıca görevi tek tek ülkelerdeki çalışma yasalarında ve bu alana ilişkin uygulamalarda standartları geliştirmek ve ileriye götürmektir.

ILO bu amaçla çok çeşitli faaliyetlerde bulunur. Bunlar arasında sosyal politikalar, işgücü eğitim ve kullanımı konularında teknik destek sağlamak, kooperatifleri ve kırsal bölgelerdeki sanayileri teşvik etmek, işçilerle ilgili çeşitli istatistikler toplamak, uluslararası rekabet, işsizlik, istihdam açığı, işçi-işveren ilişkileri, ekonomik kalkınma ve teknolojik değişimin yarattığı sorunla ilgili araştırmalar yürütmek gibi konular yer almaktadır¹³⁷.

Türkiye, 1932'den beri; yani, Milletler Cemiyeti'ne katıldığı tarihten bu yana, kurumun doğal üyesidir.

ILO, çalışanların yönetime katılımları konusunda birçok sözleşmeyi hayata geçirmiştir. Bu sözleşmelerden birisi olan *26 sayılı Asgari Ücret Tespit Usulleri İhdasına İlişkin Sözleşme* ile kuruluş, âkit ülkelerin topraklarında uygulanacak asgari ücretin belirlenmesi ve uygulanması konusunda serbest olduğunu; ancak, “*bir işe ve ya işin belirli bir bölümüne asgari ücret tespit usullerinin uygulanmasından önce, ilgili işveren ve işçi temsilcilerine, varsa onlara ait teşekküllerin temsilcileri de dâhil olmak üzere, yetkili makam tarafından meslekleri veya görevleri itibari ile kendilerine başvurulması uygun görülen vasıfta bütün kimselere danışılacağını*”, “*işveren ve işçiler milli mevzuatın tayin edeceği şekilde ve ölçüde fakat herhalde eşit sayıda ve şartlarla asgari ücret tespit usullerinin uygulanmasına katılacağını*”, “*tespit edilen asgari ücretlere, ilgili işveren ve işçiler uymak zorunda olacağını, gerek ferdi anlaşmayla gerekse, yetkili makamın genel veya özel izni hariç, toplu sözleşmeyle, bir indirim yapamayacaklarını*” düzenlemiştir¹³⁸.

Konuya ilişkin bir diğer düzenleme ise *Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı ILO Sözleşmesi*'dir. Âkit ülkelerin kamu çalışanlarına yönelik olarak

¹³⁷ www.ilo.org (erişim 10.11.2007)

¹³⁸ Benzer hükümler 99 No'lu Tarımda Asgari Ücret Tespiti Usuller Hakkında Sözleşme'de de mevcuttur.

hazırlanan sözleşmede, “kamu görevlileri ve kamu makamları arasında çalışma koşullarının görüşülmesine olanak veren yöntemlerin ve kamu görevlileri temsilcilerinin anılan koşulların belirlenmesine katılmalarını sağlayan başka her türlü yöntemin en geniş biçimde geliştirilmesi ve kullanılmasını teşvik için gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemler alınması gerektiği” düzenlenmiş, böylece kamu çalışanlarının örgütlenme ve çalışma koşullarına ilişkin kararlara katılmaları konusunda âkit ülkelere düzenleme yapma zorunluluğu getirilmiştir.

2 Haziran 1971 kabul tarihli 135 sayılı İşyeri Temsilcileri Sözleşmesi’nde ise işçi temsilcilerinin tanımı yapılmış, hak ve görevleri sayılmıştır. Buna göre işçi temsilcileri; sendikalarca veya bu tür kuruluşların üyelerince seçilen veya atanan sendika temsilcileri olabileceği gibi ulusal mevzuat veya toplu sözleşme hükümlerine göre işletmenin işçileri tarafından serbestçe seçilen ve ilgili ülkede, sendikalara tanınan özel ayrıcalıklı faaliyetleri içermeyen görevlere sahip seçimle gelen temsilciler, anlamına gelir. Yine aynı sözleşmenin ilk maddesi uyarınca işçi temsilcileri, “... yasalara toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarma dahil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar”.

ILO’nun katılıma yönelik hükümler içeren bir diğer sözleşmesi ise 158 sayılı sözleşme idi. İş güvencesi açısından pek çok ülke toplu sözleşmelerle mevcut yasal düzenlemelerin yeterli olduğuna inanmaktaydı¹³⁹; fakat, işçi – işveren ilişkileri gün geçtikçe daha karmaşık bir hâl almaya başladığından hizmet akdinin işveren tarafından feshine ilişkin olarak 1982 ve 1982 yıllarında ILO katında görüşmeler yapılmaya başlandı ve konferans 1982 yılında “158 sayılı Hizmet İlişkinde İşveren Tarafından Son Verilmesine İlişkin Sözleşme”yi kabul etti. Esas itibarıyla iş güvencesine yönelik olan bu sözleşmede, işverenin iş akitlerini geçerli bir neden olmadan sona erdiremeyeceklerine ilişkin hükümler yer aldığı gibi kimi işlemlerde

¹³⁹ GÖRMÜŞ A.; İş Güvencesi, İş Güç Dergisi, Haziran 2003 s.1

işçi temsilcilerinin bilgilendirilmesi ve işçi temsilcilerine danışılması gibi katılıma yönelik hükümler de dikkat çekmektedir.

Sözleşmenin 13. maddesine göre ekonomik teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşünen işveren “... ilgili işçi temsilcilerine, düşünülen son verme işlemlerinin nedenleri, bu işlemde etkilenecek işçi sayısı ve grupları ve son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleştirileceği de dahil olmak üzere gerekli tüm bilgileri zamanında sağlar. İlgili işçi temsilcilerine, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, mümkün olduğunca önceden, ilgili işçiler için her nevi son verme işlemini önlemek veya asgariye indirmek amacıyla alınacak önlemleri ve bu işlemlerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, başka iş bulmak gibi önlemlerle hafifletmek amacıyla alınacak önlemleri danışma fırsatı tanır ...”. Görüldüğü gibi 158 sayılı Sözleşme işçi temsilcilerine hem danışılma hem de bilgilendirilme hakkı tanımaktadır. Sözleşme kapsamında işçi temsilcisi tabirinden anlaşılması gereken yine 135 sayılı Sözleşme’de yukarıda da açıklaması yapılan tanımdır.

2. AVRUPA BİRLİĞİ ÇERÇEVESİNDE YÖNETİME KATILMA HAKKI

Avrupa Topluluğunun serbest rekabete dayalı politikaları sonucu yaratmış olduğu pazarın, sosyal alandaki yansımaları çalışanların, emeğin sermaye karşısında korunması yönünde kendisini göstermiştir. Zira sosyal ve endüstriyel yapılar arasındaki farklılık ortak pazarda rekabet koşulların zedeleyebilecektir. Bu doğrultuda özellikle Roma Antlaşması’nın üye devletlere halklarının sosyal ve ekonomik gelişmesini sağlama yönünde yüklediği sorumluluk, üye devletleri ve devam eden süreçte Birliği çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirici düzenlemeler yapmaya zorlamıştır.

Roma Antlaşması’nın 136. maddesi hükmüne göre üye devletler, çalışanların yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve eşitliğin sağlanması konusunda

sorumludur. Antlaşma bu yolla üye devletlerin sosyal düzenlerinin uyumlu hale geleceğini ve ortak pazarın daha kolay işleyeceğini öngörmektedir.

Bu hüküm doğrultusunda hazırlanan sosyal eylem planı 1974 yılında onaylanarak yürürlüğe girmiş bu plan içerisinde amacın çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesi, işçilerin ve sosyal tarafların katılımın sağlanması ve tam ve daha iyi istihdam koşullarının yaratılması olduğu vurgulanmıştır¹⁴⁰.

Yine Roma antlaşması'nın 138. maddesi Komisyona, Topluluk seviyesinde yönetim ve işgücünün birbirine danışmasını geliştirme görevi vermiştir. Ayrıca Komisyon, taraflara dengeli bir destek sağlayarak diyalogu kolaylaştırmak için yararlı her önlemi alma yükümlülüğü altındadır.

Açıklanan koşullar altında Komisyon aracılığıyla Topluluk da konuya ilişkin çeşitli düzenlemeler yapmak yoluna gitmiştir.

a. Avrupa İş Konseyleri

Avrupa İş Konseylerinin Kurulmasına İlişkin olarak 22 Eylül 1994 tarihinde Avrupa Birliği Konseyi bir yönerge yayımlamıştır. 94/45/EC sayılı Yönergenin amacı ilk maddesinde belirlenmiştir. Buna göre, AB genelinde işletmelerin çalışanlarına bilgi verme ve çalışanlarına danışma usullerinin düzenlenmesi bu yönergenin amacıdır.

Yönerge ile üye devletlerin iş hukuku düzenlemelerinin bu konuda yakınlaştırılması değil, Birlik ölçeğinde işçilerin bilgilendirilme ve işçilere danışılma konularında işlevlerini doğrudan yerine getirecek organların kurulması planlanmıştır¹⁴¹. Yönetime katılma düşüncesinin gerçek amacı olan işçilerin bilgilendirilip görüşlerinin alınması yoluyla işçi ile işvereni yakınlaştırma bu yönergede de korunmuştur. Unutulmamalıdır ki işçilere söz hakkı tanımak son sözü işverenin söylemesine engel değildir. Zira pek çok AB ülkesinde getirilen bu

¹⁴⁰ GÜRDAL B., s. 26

¹⁴¹ KAĞNICIOĞLU D., Avrupa Birliği Müktesebatı ve Sosyal Diyalog, s. 12; GÜRDAL B., s. 18

konseylere işverenin başkanlık etmesi yönündeki hükümler bu düşüncenin göstergesidir¹⁴².

Yönerge, belirlenmiş amacı doğrultusunda, üye devletlerde en az 1000 çalışanı olan ve en az iki üye devlette faaliyet gösteren işletmelerin veya işletme gruplarının faaliyet gösterdiği her üye devlette en az 150 çalışanı olması kaydıyla çalışanların bilgilendirilmesi ve çalışanlara danışılması için Avrupa İş Konseyi'ni kurma zorunluluğu getirmektedir. Bu yönergede 1975 sayılı SE'nin Statüsüne yönelik Komisyon'un hazırladığı tüzük tasarında yer alan Avrupa İş Konseyleri modeli ile yönetime katılımdan etkilendiği görülmektedir.

Avrupa İş Konseyleri'nin işlevi yalnızca çalışanlarının bilgilendirilmesi ve çeşitli konularda çalışanlara danışılmasıdır. Bu konseylerin kurulması işletme veya grubun yönetimine ait bir yükümlülüktür. Ancak en az yüz çalışanın veya temsilcilerinin yazılı başvurusu üzerine de bu konseyler yönetim tarafından kurulmak zorundadır.

Yönergenin 5. maddesine göre konseyin kurulması için öncelikle üç ilâ onyediy üyeden oluşan bir "*Özel Görüşme Organı*" kurulmalıdır. Bu Özel Görüşme Organının (Organ), kuruluş usulleri ise üye devletin iç hukukuna göre belirlenir. Organ, Avrupa İş Konseyi'nin faaliyet alanını, çalışanların bilgilendirilme ve çalışanlara danışılma usullerini düzenleyecektir. Organın, merkezi yönetim ile yazılı olarak Avrupa İş Konseyi'nin amaçları, oluşumu, işlevi veya bilgilendirme ve danışma usullerinin uygulanmasına ilişkin düzenlemeleri belirleme görevi vardır.

Organ, madde 6 ile uyumlu bir bakış açısı edinerek merkezi yönetim organını toplantıya çağırır ve yerel yönetimleri de uyumlu olarak bu toplantı hakkında bilgilendirir. Görüşmelerin amacı doğrultusunda Organ, kendi seçtiği uzmanların yardımını alabilir. Organ 2/3 oy çokluğu ile bu görüşmeleri açmayabileceği gibi açılmış olan görüşmeleri de sona erdirebilir. Bu yönde bir karar 6. maddede bahsi geçen kararın alınması aşamalarını da durdurur. Bu yönde bir karar aynı zamanda

¹⁴² GÜRDAL B., s. 20

Yönergenin ekindeki hükümlerin uygulanmasına da engel olacaktır. En geç iki yıl içerisinde Organ yeniden toplantıya çağırılabilir.

Yönergenin 6. maddesinde Organ görüşmelerinin yönergenin amaçları doğrultusunda, önyargısız ve karşılıklı işbirliği anlayışı içerisinde geçmesi gerektiğine hükmedilmektedir. Ayrıca Görüşmelere ilişkin tüm giderler merkez yönetim tarafından karşılanacaktır.

Yönergede Avrupa İş Konseyinin tipi açısından emredici bir hüküm bulunmamakta, tarafların kendilerine en uygun konsey biçimini seçmelerine izin verilmektedir. Görüşmelerde taraflar işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılması konularında diledikleri gibi düzenleme yapabileceklerdir¹⁴³. Ancak anlaşmaya varılamaması durumunda Avrupa İş Konseyi, yönergenin eki niteliğindeki hükümlere göre kurulacak ve işleyecektir.

Yönergenin Ek hükümlerine göre, Avrupa İş Konseyi en az üç ve en çok otuz üyeden oluşur, yılda bir kez şirket veya grup çapındaki gelişmelere ilişkin olarak genel merkez ile toplantı yapma hakkı da olan Konsey, genel merkezden bilgi alma ve genel merkeze görüş bildirme hakkına sahip olacaktır.

Yönergenin 9. maddesi de bu kez Avrupa İş Konseyi'nin karşılıklı hak ve yükümlülükleri gözönüne alarak tam bir işbirliği içerisinde hareket etmesi gerektiğine hükmetmektedir. Ayrıca temsilcilerin, üye devlet yasal düzenlemeleri uyarınca korunan işçi temsilcileri ile aynı hükümlere tabi olmaları da yönergede düzenlenmiştir.

1994 yılında kabul edilen tüzük öncesinde de bu türden bilgilendirme ve danışma usulünün benimsendiği bilinmektedir. Örneğin Fransız Thomson Grand Public isimli şirket veya Pechiney ve BSN isimli şirketler bu yönergenin yayımlanma

¹⁴³ Yönerge taraflara üye sayısı, üyelerin görev süreleri, anlaşmanın süresi gibi hükümlerin yanısıra, bilgilendirme ve danışma konularının kapsamına nelerin girdiğini belirleme yetkisi de vermiştir.

tarihinden on yıl kadar önce bu yönde bir bilgilendirme ve danışma usulünü tercih etmişlerdir¹⁴⁴.

b. İşletmelerde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışma Sürecinin İşletilmesine İlişkin AB Konseyi Yönergesi (2002/14/EC)

11 Mart 2002 tarihli yönergenin amacı Birlik sınırları içerisindeki belirli büyüklükteki işletmelerde çalışanların bilgilendirilmesi ve çalışanlara danışılması konularında asgari standartların belirlenmesidir.

Yönergenin yürürlük tarihinden önce çeşitli konu ve durumlarla sınırlı olan bilgilendirme ve danışma yükümlülüğü yönerge kapsamındaki tüm işletmelerde sürekli ve zorunlu duruma getirilmiştir.

Her iki yönergenin birbirinden ayrıldığı yön birisinin işletmenin ve kuruluşların¹⁴⁵ birden fazla ülkede faaliyet göstermesi koşuluna bağlı olması iken diğerinin çok uluslu olma kistas bir kenara atarak yalnızca toplam çalışan sayısına uygulama alanı açısından önem vermesidir. 94/45/EC ve 2001/86/EC'den farklı olarak 2002/14/EC sayılı yönerge, üye devletlerde faaliyet gösteren belirli bir büyüklükteki tüm işletmelerin ve kuruluşların, çok uluslu olsun olmasın ve hatta birden fazla üye devlette faaliyet göstermese dahi, çalışanlarını bilgilendirme ve onlara danışmaları konusunda asgari düzenlemeler içermektedir¹⁴⁶.

Yönergenin 2. maddesine göre herhangi bir üye devlette en az 50 kişi istihdam eden işletmeler veya yine herhangi bir üye devlette en az 20 kişi istihdam eden kuruluşlar bu yönerge kapsamındadır.

¹⁴⁴ GÜRDAL B., s. 29

¹⁴⁵ Kuruluş/işyeri (establishment) ve işletme (undertaking) biçiminde ikili ayrıma giderek yönergenin, kamu tüzel kişiliklerini de kapsamına aldığı düşüncesindeyiz.

¹⁴⁶ Yönerge üye devletlere açık denizde düzenli sefer yapan gemilerin mürettebatı için özel hüküm uygulanması koşuluyla ayrık tutulabileceğini düzenlemiştir.

Yönergenin ilk maddesinde yönergenin amacı olarak, Birlik içerisinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması konularında asgari standartların belirlenmesi için bir çerçevenin oluşturulması gösterilmiştir. Burada kullanılan çerçeve teriminin bundan sonra konu hakkında çıkarılacak gerek Birlik düzeyinde gerekse de iç hukuk düzeyindeki düzenlemelerin asgari çitasının bu yönerge olduğu biçiminde yorumlanması gerektiğini düşünmekteyiz.

Yönerge yine, çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması açısından yöntem belirleme yetkisini üye devletlere bırakmıştır.

Yine yönergenin ilk maddesi bilgilendirme ve danışmanlık konusunda yönetim ve işçi temsilcilerinin işbirliği ruhu içerisinde çalışmalarını gerektiğini belirlemiştir.

Yönergenin 2. maddesi işçi ve işçi temsilcileri terimlerinin iç hukuka göre belirleneceğine hükmetmiş, *bilgilendirme* kavramının “*işverenin işçileri ilgilendiren konularda işçi temsilcilerine değerlendirme ve inceleme yapabilmeleri için gerekli veri aktarımı*”, *danışma* kavramının ise “*görüş alışverişi ve diyalog*” anlamına geldiğini belirtmiştir.

Yönerge kapsamındaki işletme ve kuruluşlarda birinci maddedeki ilkelere uygun olmak kaydıyla bilgilendirilme ve danışılma hakkının uygulanmasına ilişkin düzenleme yapma yetkisi, işletme veya kuruluş faaliyetlerinin ve ekonomik koşullarının son zamanlardaki muhtemel gelişimi, işletme veya kuruluştaki istihdam yapısı, olası gelişimi ve istihdamı tehdit eden koşullara karşı alınması gereken önlemler, iş organizasyonunda veya sözleşme ilişkilerinde önemli değişikliklere neden olabilecek kararları kapsamı koşulu ile üye devletlere verilmiştir.

Yönergenin 7. maddesi ile üye devletlere işçi temsilcilerinin görevlerini yerine getirmeleri konusunda gerekli korumanın ve garantinin verilmesi konusunda yükümlülük getirilmiştir.

Yönerge üye devletlerin 23 Mart 2005 tarihine kadar iç hukuklarını bu yönergeye uygun hale getirmelerini öngörmektedir; ancak, direktifin yayın tarihinde hiçbir bilgilendirme-danışma mekanizmasına sahip olmayan üye devletlerin, 23 Mart 2007 tarihine kadar yönergenin uygulanmasını, 150 çalışana sahip şirketler ve 100 çalışana sahip işletmelerle sınırlayabilecekleri de yönergede öngörülmüştür. Bu tarihten sonraki bir yıl içinde de uygulamanın kapsamını, 100 çalışana sahip şirketler ile 50 çalışana sahip işletmeler olarak belirleyebilirler¹⁴⁷.

c. Avrupa Kooperatif Şirketinde Yönetime Katılım

1435/2003/EC sayılı ve 22 Haziran 2003 tarihli Konsey tüzüğüne giriş bölümünde açıklandığı üzere, iç pazarın tamamlanması ve gelişmesi Topluluk bazında ekonomik ve sosyal alanda yalnızca sınırların kaldırılması değil aynı zamanda üretim yapılarının da Topluluk boyutunda ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Bu nedenle yerel niteliği aşmış olan her türlü iş alanında Topluluk ölçeğinde planlama ve yeniden yapılanmaya gidilmesi gerektiği yine Tüzüğün giriş bölümünde yer alan saptamalardandır.

Tüzük devamla, SE'ye ilişkin 2157/2001/EC sayılı Tüzüğün ve 2137/85/EC sayılı Avrupa Ekonomik Çıkar Grubuna ilişkin Yönergenin özgül niteliklere sahip kooperatifler için uygulanabilir nitelikte olmadığından, tüm üye devletlerde hukuki nitelik sahibi olan kooperatiflerin de sınırlar ötesi işlemler yapabilmesi nedeniyle Topluluğun eşit rekabet koşulları yaratma ve bunu geliştirmedeki eğilimi ve Birleşmiş Milletlerin tüm hükümetleri kooperatifler kurma yolunda teşvik ettikleri gözönüne alındığında düzenleme zorunluluğu doğmasından bahsetmektedir.

Tüzüğe göre kooperatif insan ya da hükmi şahsiyetlerden oluşan ve diğer iktisadi kuruluşlardan farklı olarak demokratik yapısı ve yönetimi ile yıllık

¹⁴⁷ www.tisk.org.tr (erişim 22.11.2007)

ekonomik kararını eşitlikçi anlayış içerisinde dağıtan bir işleyiş ilkesine sahip gruplardır.

Tüzüğün ilk maddesine göre Avrupa Kooperatif Şirketi'nin (SCE) sermayesi paylara bölünmüş olmalıdır. Aksi kararlaştırılmadığı sürece SCE'nin kuruluş sürecinde hiçbir üye koymuş olduğu sermayenin dışında sorumlu tutulamaz ve üyeler sınırlı sorumlu olduğu sürece SCE'nin adı limitet (sınırlandırılmış) ibaresi ile sonlandırılmalıdır.

Diğer yandan SCE'nin öncelikli ilkesi üyelerinin gereksinimlerinin karşılanması ve/veya SCE'nin faaliyet alanında üyelerinin ürün ya da hizmet sağlanması konusundaki kararlarda ekonomik ve sosyal açıdan gelişmelerini sağlamak olmalıdır. Ayrıca, ana sözleşme ile aksi düzenlenmedikçe, SCE'nin üyesi olmayanların SCE'nin faaliyetlerinden çıkar sağlamalarına veya kendisinin faaliyet alanından katılımlarına izin verilmemelidir.

SCE de SE gibi *one-tier* ya da *two-tier* yapılı olarak yönetilebilmektedir ve yine SE'ye ilişkin tüzükte olduğu gibi SCE'ye ilişkin tüzükte de ayrılmaz bir parça olarak gösterilen bir yönerge mevcuttur; bu yönerge SCE işçilerinin yönetime katılımları konusuna ilişkindir.

SCE statüsüne ilişkin Konsey tüzüğünde belirlenen amacı gerçekleştirmek, topluluğun sosyal amaçlarını yaşama geçirebilmek amacıyla işçilerin yönetime katılımına ilişkin özel hükümler oluşturulmuş ve uygulanmakta olan katılım hükümlerinin etkisinin azaltılmamasına çalışılmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda SCE'de işçilerin yönetime katılımları konusunda uygulanabilir hükümler konulması gerekmiştir.

Üye devletlerin karar alma sürecine işçi temsilcilerinin katılımı konusundaki büyük farklılıkları SCE'de yönetime katılım konusunda tek bir Avrupa modelinin oluşturulmasını mantıksız kılmıştır. Bu nedenle yine Roma Antlaşmasının 5.

maddesinde hükmünü bulan *ikincilik ilkesi*¹⁴⁸ doğrultusunda yönerge ile düzenleme yapma gereksinimi doğmuştur.

Yönergenin ilk maddesinde her SCE’de 3 ila maddeler veya 7 ve 8. maddeler uyarınca işçilerin yönetime katılımları konusunda düzenlemeler yapılmasının zorunlu olduğu düzenlenmiştir. Yani, SE’de olduğu gibi SCE’nin de tescili için yönetime katılım konusundaki standartlara uyulması gerekmektedir. Diğer yandan incelendiği takdirde, SCE’de işçilerin yönetime katılımlarına ilişkin yönergenin SE’de yönetime katılıma yönelik düzenlemeler ile paralel içerikte olduğu görülmektedir.

d. Avrupa Şirketinde Yönetime Katılım

Avrupa Şirketi’nde işçilerin yönetime katılımları konusu, SE’nin statüsüne ilişkin tüzüğün ayrılmaz bir parçası niteliğindeki 2001/86/EC sayılı Yönerge ile düzenlenmiştir. Yönergenin içerdiği hükümlerin özellikle Davignon Raporu ile benzer nitelikler taşıdığı görülmektedir¹⁴⁹. Örneğin “*önce – sonra*” ilkesi olarak anılan, tescilden önce kazanılmış hakların korunması yönündeki görüş Yönerge’de de korunmuştur.

SE’de şirket yönetimine katılım, SE’nin kuruluş biçimlerine göre farklılık içermektedir.

- Dönüşüm yoluyla kurulmuş olan SE’de, tescilden önceki yönetime katılım modeli, tescilden sonra da geçerli olacaktır.
- Birleşme yoluyla kurulan bir SE’de tescil öncesi katılım hükümleri ancak, işçilerin %25’lik oranına kapsadığı takdirde SE’de de uygulama alanı bulabilecektir. Aksi halde yönetime

¹⁴⁸ Roma Antlaşması’na göre Topluluk, Antlaşma ile kendisine tanınan yetki ve amaçların sınırı içerisinde faaliyet gösterecek, kendi münhasır yetkisi içerisine girmeyen konularda üye devletlerce tatminkar bir sonuç gerçekleştiremeyeceği takdirde; yani, Topluluk seviyesinde faaliyetin daha iyi gerçekleştirilebileceği ölçüde konuya müdahale edebilecektir.

¹⁴⁹ REBERIOUX A., European Style of Corporate Governance at the Crossroads: The Role of Worker Involvement, JCMS2002, S. 40, s.128

katılım prosedürü Yönerge'nin eki niteliğindeki “*Referans Hükümleri*” uyarınca belirlenecektir.

— SE yavru şirket ya da Holding Avrupa Şirketi yollarıyla kurulması durumlarında tescil öncesi katılım hükümleri ancak işçilerin %50'sini kapsadığı takdirde SE'de de uygulama alanı bulur.

II. YÖNETİME KATILIM KONUSUNDA ÖĞRETİNİN VE SİYASETÇİLERİN GÖRÜŞLERİ

Avrupa Şirketi'nde çalışanların yönetime katılması konusunda çeşitli görüşler mevcuttur. Bu görüşlerden bir kısmı özellikle denetim organında görev yapan çalışanların şirketin genelinde bilgi sızmalarına neden olabilecekleri yönündedir¹⁵⁰. Yönetime katılmanın gerekliliğini destekleyen görüş ve düşünceleri şu şekilde özetleyebiliriz:

— Sınıf farklılıklarının ortadan kalkması, insanların doğuştan hür ve eşit olduklarının anayasalarca düzenlenmesi gibi demokratikleşme hareketleri işçilerin yönetime katılması fikrinin doğmasına neden olmuştur¹⁵¹.

— Demokrasi politik kurumların ötesinde ekonomik kurumlara kadar yaygınlaşmalıdır. Demokratik bir işletmede veya şirkette haklarında karar alınan kişilerin özellikle işçilerin kararların hazırlanmasına katılması ve kendilerine danışılması hatta bu işletmeyi kontrol edebilmesi gereklidir. Bu durum çalışanların sadece şirket gelirine ortak olmalarını değil, bunun çok ötesinde şirketin geleceği konusunda söz sahibi olmalarını mecburi kılar¹⁵².

— Üretim sürecinin ayrılmaz bir unsuru olan emeğin diğer üretim araçlarından farklı olarak doğrudan doğruya insan unsuruna dayandığı

¹⁵⁰ BABÜL E.B., s. 89

¹⁵¹ FABRICIOUS F., Theory of Co-determination, The Harmonization of European Company Law, U.K. Comparative Law Series, Vol.1, London, 1973 s.138-149

¹⁵² PIPKORN J., The Role of Legal Harmonization of Employee Participation Methods, Workers Participation in an Internationalized Economy, Kent State university Pres, 1978, s. 1336-137

gerçeğinin benimsenmesi, işçilerin yönetime katılmasını, işçi ve işverenin karar vermede eşit veya eşite yakın temsil edilmelerini gerektirir. Emeğin sadece alınan kararlardan etkilenen bir varlık olmadığı aynı zamanda kendisini ilgilendiren kararlarda söz sahibi olması gerektiği düşüncesi de bu yargıyı güçlendirmektedir¹⁵³.

— Topluluk dâhilinde ekonomik hayatın uyumlu bir biçimde gelişmesini ve istikrarı sağlamak, verimliliği artırmak, işçilerin çalışma koşullarını özenilen bir suruma getirmek için SE’de işçilerin yönetime katılması sağlanmalıdır¹⁵⁴.

— Teknolojik gelişme ve bunun sonucunda ortaya çıkan otomasyon emeğe olan bağımlılığı azaltmış, işçinin işverene olarak büyük şirketleri emir ve isteklerine daha fazla itaat etme zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Şirketlerin büyüüp güçlenmesi ile birlikte ortaya çıkan ologopolist pazarlarda arz talep dengesini kuran yine dev şirketler olmuştur. Tüm potansiyel tüketicilerin ve üretim sürecinin vazgeçilmez bir unsuru olan işgücünün geleceğini sadece bir avuç insan tarafından kullanılmasına son verilerek kararlardan etkilenecek olan grupların özellikle işçilerin söz sahibi olabileceği bir şirket yapısı oluşturulmalıdır¹⁵⁵.

— İşçi ile işveren arasında güç dengesini sağlayan en önemli unsur politik alanda kazanılan haklar olmuştur. Politik alanda kazanılan haklar sonucu bireysel olarak işveren karşısında güçsüz durumda bulunan işçi sendika kurma, grev yapma haklarını yasal olarak kazandıktan sonra işveren karşısında sesini yükseltebilmiş ve taleplerde bulunabilmiştir. Yasal haklarla işveren karşısında güçlenen işçilerin karar verme yetkisinde eşit haklara sahip olma isteği bu gelişmenin kaçınılmaz bir sonucudur¹⁵⁶.

— Avrupa ülkeleri dünyanın içinde bulunduğu konjktürel ekonomik olumsuzluklardan etkilenmektedir. Bunun sonucunda bazı şirketler kapanmakta, bazıları faaliyetlerini yavaşlatmakta, bir kısmı ise çöküşlü

¹⁵³ PIPKORN J., s. 138

¹⁵⁴ TEKİNALP Ü., Avrupa Anonim Ortaklığı Düzeninde İşçilerin Yönetime Katılmaları, İkinci Avrupa Hukuk Haftası İstanbul 29-31 Mayıs 1975, İ.Ü. Hukuk Fakültesi AHAEM, İstanbul 1980, s. 73-89

¹⁵⁵ FABRICIUS F., s. 139 vd.

¹⁵⁶ FABRICIUS F., s. 142-143

şirketlere satılmaktadır. Çalışanları yakından ilgilendiren bu durumlar karşısında, işçilerin haklarını bu gibi ekonomik risklere karşı en etkili biçimde korumak için işçilerin şirket yönetimine katılmaları gereklidir¹⁵⁷.

III. 2001/86/EC SAYILI YÖNERGE ÖNCESİ YÖNETİME KATILIM KONUSUNDA BAZI ÜYE DEVLETLERDEKİ DURUM

Çalışanların yönetime katılmaları ve/veya alınacak kararlar hakkında çalışanların bilgilendirilmesi ya da çalışanlara danışılması konularında kurulan konseylerin/komitelerin işlevleri, AB üyesi ülkelerde tartışmalı bir konudur. Bunun en önemli nedeni, İsveç hariç, üye devletlerde bu tür mekanizmaların kurulabilmesi için asgari bir çalışan sayısının aranmasıdır. Dolayısıyla, ekonomisinin çoğunluğu küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşan ülkeler, büyük bir oranda bu uygulamanın dışında kalmaktadır. Bu durum da standartlaşmayı sağlamayı amaçlayan birlik için ters sonuç yaratabildiği yönünde eleştirilmektedir¹⁵⁸.

AB'ye üye ülkelerde, çalışanların bilgilendirilmesi ve danışma konusunda farklı uygulamalar mevcuttur. Örneğin, Belçika'da 100'den fazla işçi istihdam edildiği işletmelerde çalışanlara bilgi verilmesi ve danışılmasına ilişkin mekanizmalar öngörülmüş iken, Avusturya'da alt sınır sayısı beştir.

Tüzüğün yürürlüğe girmesinden önce İrlanda, İngiltere ve Lüksemburg'da çalışanların yönetime katılımlarına ilişkin herhangi bir düzenleme yokken, Almanya, Avusturya, Hollanda, Portekiz, İsveç ve Danimarka'da farklı içerikte de olsa yönetime katılımı ilişkin düzenlemeler mevcuttu¹⁵⁹.

Çalışmamızın bu bölümünde üye devletlerin bir kısmında yönetime katılım açısından yönerge öncesinde hukuk sistemlerinin nasıl olduğunun incelenmesinin yararlı olacağını düşünüyoruz.

¹⁵⁷ BELEN E., PİRLER B., ATASAY K., Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, İstanbul 1989 s. 54

¹⁵⁸ www.tisk.org.tr (erişim 11.11.2007)

¹⁵⁹ BABÜL E.B., s. 48

A. ALMANYA

Weimar Cumhuriyeti Anayasası'nda işçi konseyleri ile ilgili bir hükme yer veren Alman hükümeti, ardından 1920'de ilk İşyeri Kurullar Yasası'nı (Betriebsratengesetz) kabul etmiştir. Bu yasanına ardından çalışanlar lehine gelişmeler sürmüş olsa da, dünya tarihini değiştirecek olan Hitler'in iktidarında bu kazanımlar rafa kaldırılmıştır¹⁶⁰.

Nasyonal Sosyalist iktidarın ardından özellikle İngiltere'nin denetimi altında bulunan Rhein ve Ruhr havzasında yönetime katılım konusunda talepler yeniden gündeme gelmiş ve bu talepler doğrultusunda yeniden anlaşmalar imzalanmaya başlanmıştır. Bu bölgedeki gelişmelerin diğer bölgeleri de çok çabuk bir şekilde etkilemesi üzerine eyaletler bazında çalışanlara katılım hakkının tanınması yönünde yasalar kabul edilmiştir¹⁶¹.

Tüm bunların ardından kabul edilen Federal Alman Anayasasını takiben, çalışanların katılım haklarının yasal zemine oturtulması yönündeki çalışmalar da hız kazanmıştır. Yapılan çok sayıda görüşmenin ardından ilk olarak Montan Sanayi olarak tanımlanan madencilik, demir ve çelik işkolunda çalışanların katılım haklarını düzenleyen Montan Sanayi Yönetime Katılım Yasası kabul edilerek yürürlüğe girmiştir¹⁶².

Almanya'nın sanayileşme hamlesi ile birlikte Montan işletmelerin yeniden bünyesinde birçok şirket barındıran ve önemli sayıda iş yaratan holdinglere dönüşmesi, yasa oyucuyu Montan Yönetime Katılma Yasası'nda düzenlenmiş olan katılım haklarını genişleten ek bir yasayı 1956 yılında kabul etmek zorunda bırakmıştır¹⁶³.

¹⁶⁰ HEKİMLER A, s.92

¹⁶¹ HEKİMLER A, s.92

¹⁶² HEKİMLER A., s. 97

¹⁶³ HEKİMLER A, s.92

Willy Brand başkanlığındaki sosyal-liberal koalisyonun iktidara gelmesinin ardından hükümet, 1953 tarihli İşyeri Teşkilat Yasası'nın ihtiyaçlara cevap vermemesi¹⁶⁴ nedeniyle bir tasarı hazırlayarak Federal Meclis'e sevk etmiş ve yapılan müzakereler sonucunda yeni bir yasa kabul edilerek bugünkü işyeri seviyesinde yönetime katılma haklarının düzenlendiği 1972 tarihli İşyeri Teşkilat Yasası çalışma hayatına kazandırılmıştır. Bugünden sonra yasa üzerinde değişiklikler yapıp haklar çalışanlar lehine genişletilmiş olmakla birlikte 2001 yılında katılım reformları daha da yükseltilmiştir.

Almanya açısından dikkat çeken en büyük nitelik 1970 yılına kadar AB üyesi devletlerden Almanya dışında hiçbir devlette zorunlu yönetime katılma modelinin düzenlenmemiş olmasıdır¹⁶⁵.

28 Temmuz 2001 tarihinde yürürlüğe giren İşyeri Teşkilat Yasasının Reforme Edilmesi yönündeki Kanun ile birlikte işyeri seviyesinde katılım hakları ile günümüzün ekonomi ve çalışma hayatının talep etmiş olduğu koşullara uyum sağlaması ve böylelikle gelecekte de sosyal partnerler yararına yönelik bir modelin sürdürülmesi sağlanmıştır. İşyeri düzeyinde yönetime katılımın esaslarını düzenleyen 1972 tarihli yasa otuz yıllık dönem içerisinde bazı değişikliklere uğramış olsa da ilk defa anılan reform yasası ile esaslı değişikliklere maruz kalmıştır.

Sendikalar özellikle 90'lı yılların ikinci yarısından sonra işyeri seviyesinde katılım haklarının genişletilmesi gerektiği yönündeki görüşlerini daha sıklıkla dile getirmeye başlamışlardır. DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund – Alman Sendikalar Birliği) 3 Şubat 1998 tarihinde İşyeri Teşkilat yasası'nda değişiklik yapılması yönünde bir yasa tasarısı hazırlamıştır. DGB özellikle ekonomik gelişmeler sonunda organizasyon yapılarında meydana gelen değişimler işyeri kurullarının güçlerinin artırılmasını hedeflenmiştir¹⁶⁶.

¹⁶⁴ GÜRDAL B., s. 16

¹⁶⁵ LIMNOODIN K., The European Company (Societas Europaea) – A Successful Harmonisation of Corporate Governance in the European Union?, Bond Law Review, 2003, S. 15, M. 8, s. 152

¹⁶⁶ HEKİMLER A., s.93

Sendikalar tarafından iletilen talepler esas itibariyle Schröder hükümeti tarafından olumlu karşılanmış 1998 yılındaki seçimler sonucu iktidara gelen kırmızı-yeşil koalisyonu protokolünde katılım haklarının genişletilmesi ve İşyeri Teşkilat yasası'nın değişen koşullar altında yeniden değerlendirilmesi yer alırken, işveren kanadı sendikalardan gelen talebe sıcak yaklaşmadığı gibi katılım haklarının genişletilmesinin Alman şirketlerin uluslar arası rekabette dezavantajına yol açacağını ileri sürmüşlerdir. Çeşitli eleştiri ve yapılan ufak tefek değişikliklerin ardından yasa 28 Temmuz 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu reform yasası ile daha çok işyeri kurullarının organizasyon yapılarına yönelik değişiklikler yapıldığını, katılım haklarının genişletilmesinin sınırlı kaldığını görmekteyiz. Mevcut hakların kullanımı kolaylaştırılmıştır¹⁶⁷.

İşyeri kurullarına tanınan yeni hakların en önemlileri arasında çalışanların istihdam güvenceleri ve vasıfların artırılması yönündeki olumlu gelişmeler ve de işyeri kurullarının kuruluşlarının basitleştirilmiş olması gösterilebilir. İşçilerin çıkarlarının gözetilmesi amacıyla kurulmuş olan bu organ özellikle çalışanların vasıflarının yükseltilmesi konusunda daha fazla yetkiye sahip olmuştur, bu yönüyle aynı zamanda iş alanlarının korunmasına da katkıda bulunmuştur.

İşyeri seviyesinde yönetime katılım sosyal Pazar ekonomisine dayanan Alman ekonomisinin vazgeçilmez bir unsuru haline gelmiştir. Reform sayesinde iş ve ekonomi dünyasındaki gelişmelere ayak uydurulması sağlandığı gibi ekonomik sistem üzerinde ek bir maliyet olmaksızın çalışanların işyerindeki katılım hakları teminat altına alınmıştır.

Alman ekonomisinin başarısı büyük ölçüde motive olmuş işçiler ve işyeri seviyesinde katılımın bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Yasanın kabul edildiği dönemde çalışma bakanı olan Walter Riester “uzun ve şiddetli tartışmalar sonucunda kabul edilen yasa, Almanya'daki sosyal barış için önemli bir adımdır. Son yıllarda işyeri kuruluna sahip işyerlerinin sayısı giderek azalmıştır. Bu nedenle de giderek

¹⁶⁷ HEKİMLER A., s.94

daha az işçi siyasi kültürümüzün önemli bir unsuru olan işyerinde çıkarların dengelenmesi ve görüşmelere dayalı yönetime katılım ile ilgili olarak daha az deneyim kazanmıştır. Yasanın reforme edilmesi ile geriye doğru bir dönüşüm sağlanması için gerekli koşullar yaratılmıştır” biçiminde bir anlatımla konunun önemini belirtmiştir¹⁶⁸.

Federal Almanya’daki yönetime katılım esas itibarıyla iki temel üzerine kurulmuştur; bunlar, işyeri düzeyinde yönetime katılım ve işletme düzeyinde yönetime katılımıdır¹⁶⁹.

İşyeri Teşkilat Yasası özünde tüm işçileri kapsamaktadır. Yasanın 5. maddesine göre işçiler, müstahdemler ve mesleki eğitim gören çıraklar işçi olarak kabul edilmektedir. Bu çalışanların işyerini içinde veya dışında olmaları çalışmanın tele çalışma olup olmaması önem arz etmemektedir. Ağırlıklı olarak bir işyerine yönelik çalışmak koşulu ile işyeri için evde çalışanlar dahi bu yasa kapsamında yer almaktadırlar (2001 yılı reformu ile dâhil oldular). Ayrıca yalnızca tam zamanlı olarak işyerinde çalışanlar değil, esnek istihdam ilişkisi kapsamında çalışanlar da belirli ölçüde yasa kapsamına dâhil edilmiştir¹⁷⁰.

Yasa kapsamında işçi sayılmayanlar yine yasa ile belirlenmiştir. Yönetici kapsamındaki işçiler (katılım hakları farklı bir yasa ile düzenlenmiştir) yasa kapsamı dışındadır. Diğer yandan yasa ulusal niteliğe sahiptir. Alman kökenli olup veya merkezi Almanya’da olan işletmelerin Almanya dışındaki işyerleri ve eklentileri yasanın kapsamı dışındadır.

Esasen özel hukuka tabi tüm işyerleri yasa kapsamına girmesine karşın, kamu hukukuna tabi tüzel kişilikler 1974 tarihli Federal Personel Temsilcileri Yasası veya Eyalet Temsilciler Yasası’na tabi olmaları nedeniyle kapsam dışı tutulmuş, Deniz ve hava taşımacılığı işkolunda çalışanlar için ise ayrı özel düzenlemeler yapılmıştır.

¹⁶⁸ HEKİMLER A., s.93

¹⁶⁹ HEKİMLER A., s.95

¹⁷⁰ HEKİMLER A., s.96

İşyeri kurulları Alman katılım sisteminin temel taşıdır. Dünya ve Avrupa hukukları gereği oluşturulması gereken kurulları ayrıktuttuğumuz zaman işyeri kurulunun işyeri kurulu, genel işyeri kurulu ve holding işyeri kurulu olarak kendi içinde üçe ayrıldığını görmekteyiz¹⁷¹.

Yasa koyucu işyeri kurulu üyelerine görevlerini tam olarak yerine getirebilmeleri için bir takım haklar sağlamıştır. Bu haklar arasında en önemlilerden birisi olarak üyelerin görevlerini yerine getirirken çalışma yükümlülüklerini ortadan kalkması sayılabilir¹⁷².

Almanya'daki işçilerin yönetime katılım konusundaki talepleri 19. yy ortalarına kadar geriye gitmektedir. Bu ülkeyi diğer Avrupa ülkelerinin endüstri ilişkiler sisteminin gelişim süreci açısından farklılaştıran en önemli faktör de yönetime katılımıdır. Öyle ki, yönetime katılım talepleri örgütlenme ile paralel yürütülmüş, yönetime katılım örgütlenmeden örgütlenme de yönetime katılımıdan tarihsel gelişim süreci içinde destek almıştır.

Avrupa Birliği'nde bütünleşme sürecinde Alman katılım modelinin ülkelerin endüstri ilişkiler sistemlerinin uyumundan büyük katkılar sağladığını, ancak aynı zamanda da katılım haklarının başka hiçbir ülkedeki kadar kapsamlı olmaması nedeniyle uzlaşmaya varılmasında uyuşmazlıklara neden olduğu bilinmektedir.

İşyeri kurullarının Alman endüstri ilişkiler sistemi içindeki varlığı konuya yabancı olan ülkelerin menfaat gruplarıncageneralde ürkütücü bir kurum olarak algılanmaktadır. Bu olgu, işveren örgütleri kadar olmasada işçi örgütleri tarafından da paylaşılmaktadır. Ancak yönetime katılım sistemi içine girildikten sonra işyeri kurullarının varlığı salt işveren üzerinde baskı oluşturan ve organizasyon sürecini engelleyen ve hatta sendikaların işyeri seviyesinde güçlerini yitirmesine neden olacak bir faktör olmadığı anlaşılmaktadır. Tam tersine işyeri kurullarının varlığı ve

¹⁷¹ HEKİMLER A., s. 98

¹⁷² HEKİMLER A., s. 111

sendikalar ile birlikte yürütürken koordineli çalışmalar sendikaların işyeri seviyesinde etkinliğini güçlendirmektedir¹⁷³.

Alman şirketler hukuku *two – tier/iki aşamalı* yapıli sisteme göre yapılandırılmıştır. Buna göre (*Aktiengesetz*) yönetim işlevleri, denetleme kurulu (*Aufsichtsrat*) ve yönetim kurulu (*Vorstand*) arasında paylaştırılmış ve Alman İş Hukuku'na göre 500 işçiden fazla çalışanı olan şirketlerin çalışanlarının bu kurullarda temsil edilmeleri düzenlenmiştir¹⁷⁴.

Sayıyla sınırlandırılma Montan Sanayi sektörü dışındaki çalışma alanları için öngörülmüştür. Şirketin çalışan sayısının 500'den fazla olması durumunda denetleme kurulunun 1/3'ü, 2000'den fazla olması durumundan ise 1/2'si işçi temsilcilerinden oluşmalıdır¹⁷⁵.

Alman hukuk sisteminde yönerge öncesinde denetleme organının başkanı pay sahiplerinden seçilirdi. Bu nedenle denetleme organında pay sahipleri lehine bir dengesizlik olduğu öğretilde ileri sürülen görüşler arasındadır. Alman şirketler hukuku, şirketlerin yapısını *two – tier* yönetim yapısına göre biçimlendirdiğinden yönergenin yürürlüğe giriş tarihinden sonra Alman yasa koyucularının *one – tier* yönetime yapısına yönelik bir düzenleme yaptıkları takdirde, eğer *one – tier* yönetim sisteminde de işçi temsilcilerinin yönetime katılımlarını düzenleyen normlar bulmak zorunda kalacaklardır¹⁷⁶.

İşçi temsilcileri *two – tier* yapıda yalnızca denetim organına seçilebilmekte, yönetim organında görev yapamamakta iken öğretildeki görüşler *one – tier* yönetim yapısında icrai gücü olmayan bir işçi temsilciliği sisteminin geliştirilmesi gerektiği yönündedir¹⁷⁷.

¹⁷³ HEKİMLER A., s. 135

¹⁷⁴ OPLUSTIL K. ve TEICHMANN C.; s. 129, 130

¹⁷⁵ DAVIES P., Board Structure in the U.K. and Germany: Convergence or Continuing Divergence?, yazarın, Mainz Üniversitesi'nde Kalus Hopt'un doğum günü nedeniyle düzenlenen seminerde sunduğu konuşma metni, 2001, s.1

¹⁷⁶ OPLUSTIL K. ve TEICHMANN C.; s. 130

¹⁷⁷ OPLUSTIL K. ve TEICHMANN C.; s. 130

B. BİRLEŞİK KRALLIK

Yönetime katılma konusunda da pek çok konu gibi kendisini tarih boyunca kıttadan ayrı tutmuş olan Krallık, konu hakkında daha liberal bir düzen kurmuştur.

Özellikle, Avrupa ülkeleri arasında uyuşmazlıklara yönelik barışçıl çözüm yollarına yasalarında yer veren ilk devlet Birleşik Krallık olmuştur. 1860 yılında Nottingham’da, 1864 yılında ise Wolverhampton’da oluşturulan, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan karma kurullar yoluyla işçilerin düşüncelerinin alınmaya başlandığı görülmektedir. Bu kurullar zamanla sendikalara evrilirken, ülkenin hukuki geleneğini de sorunları sendikalar ve toplu sözleşmeler yoluyla çözmeye yönlendirmiştir¹⁷⁸.

Britanya Şirketler Hukuku, yönetime katılma sorununa yönelik emredici herhangi bir hüküm içermemesine karşın herhangi bir yasaklama getirmediği gibi Britanya şirketlerinin Alman usulüne yaklaşması konusunda olabildiğince esnek gözükmektedir.

Birleşik Krallık’ta yasal boşluğa karşın, Britanya şirketlerinin büyük bir bölümünün Cadbury Komitesi’nin 1992 yılında sunduğu raporun¹⁷⁹ ardından Britanya şirketlerin yaşamının merkez özelliği durumuna gelen yasal zemine oturmuş “kurumsal yönetim” (*corporate governance*) reformları sonucu bu *two – tier* yapıli sisteme kaydığı bilinmektedir¹⁸⁰. Zira İngiltere’de çalışanların yönetime katılmaları dışında bazı konularda çalışanlara danışılması yönünde esas olan uygulama sendikalar aracılığı ve toplu sözleşme metinleridir.

¹⁷⁸ SÜRAL N., İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yolları, 1982, s. 44

¹⁷⁹ Bugünkü anlamda kurumsal yönetim kavramı ilk olarak, yine İngiltere’de Sir Adrian Cadbury başkanlığındaki bir komite tarafından hazırlanan ve kısaca “Cadbury Raporu” olarak da adlandırılan 1992 tarihli Raporda (The Cadbury Committee Report: Financial Aspects of Corporate Governance) ele alınmıştır. Bu Raporun yayımlanmasını takiben kurumsal yönetim alanında tartışma ve çalışmalar büyük bir ivme kazanmıştır. Kurumsal yönetim düzenlemelerinin sayısı Avrupa Birliği’nde 45, Dünya genelinde ise 100 civarındadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. ERDÖNMEZ A.P. Türkiye’de 2001 Yılındaki Mali Kriz Sonrasında Kurumsal Sektörde Yeniden Yapılandırma, Bankacılar Dergisi, 2003, s. 42

¹⁸⁰ DAVIES P., s.2

Öğretide Alman yönetime katılma sistemi ile İngiliz sistemi karşılaştırılmıştır. Buna göre özellikle Birleşik Krallık ile benzer nitelikler taşıyan Amerika Birleşik Devletleri yorumcuları ve kurumları 1980’li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri ekonomisinin kıyasla kötüye gitmesi karşısında Alman ve Japon yönetim sistemlerine ilgi duymaya başlamışlardır¹⁸¹.

Alman ve İngiliz şirketlerinin kurumsal yönetim sistemleri incelendiğinde, kurumsal yönetimde tek bir en iyinin olmadığı, her iki sistemin birbirine üstün geldiği yönlerin olduğu, İngiliz sisteminde çabuk harekete geçmenin önemli olduğu sektörler için esneklik sağlandığı, Alman sisteminin ise uzun süreli yatırım ve bağitların bulunduğu sistemler için daha faydalı olduğu görülmüştür¹⁸².

C. İSVEÇ

İşçilerin katılımı ve işyerinde demokrasi konularında İskandinav deneyimleri geçmişten beri diğer ülkelerin gıpta ettiği bir prototip olmuştur. Üç İskandinav ülkesinden birisi olan İsveç’te sanayileşme, 19. yüzyılın sonlarına doğru gelişmeye başlamış ve İngiltere ve A.B.D. den farklı olarak fabrikalaşma büyük sanayi alanlarında değil, küçük sanayi kasabalarında konuşlanmıştır. Bu konuşlanma sonucu küçük kasabalara gelene işçilerin yabancı oldukları çevrede kendi kaderlerini kontrol etme dürtüleri gelişmiştir¹⁸³.

1889 yılında İsveç Sendikalar Konfederasyonu’nun kurulmasının ardından işçi haklarında gelişmeler yaşanmış, konfederasyon Sosyal Demokrat Parti’nin desteğini almıştır. 1960’lı yıllarda ise mavi yakalı işçileri %95’i, beyaz yakalı işçilerin ise %75’i sendika üyesi olmuştur¹⁸⁴.

¹⁸¹ DAVIES P., Employee Representation and Corporate Law Reform : A Comment From The United Kingdom, Comp. Labor Law&Pol’y Journal, S. 22:135, s.135 (ER)

¹⁸² DAVIES P., s.137 (ER)

¹⁸³ HAUG R., The History of Industrial Democracy in Sweden: Industrial Revolution to 1980, International Journal of Management, Mart 2004, S. 21, s.7

¹⁸⁴ HAUG R., s. 9; bugün ise toplamda işçilerin sendikalaşma oranı %85 civarındadır. Ayrıntılı bilgi için Bkz. CALLEMAN C., Information About Employers-Sweden, Comp. Labor Law &Pol’y Journal, s. 613

İsveç Sendikalar Birliği ile Merkezi Ücretli Çalışanlar Organizasyonu, 1970'lı yıllarda çalışma yaşamında demokrasiye odaklanmış programlar hazırladılar. Bu programlar çalışanları bireysel olarak etkileyen konularda ortak birlikte belirleme (*co-determination*) ve ortak karar (*joint decision*) amaçlarına yönelmişti¹⁸⁵. Ardından gelen sonuç ise 1973 yılında kabul edilen Yönetim kurullarında İşçi Temsilciliği Yasası, 1976 tarihli Ortak Karar Alma Yasası ve 1977 yılında kabul edilen Karar Almada İşçi Katılımı Yasalarıydı.

1973 tarihli yasaya göre, en az yüz işçi çalıştıran şirketlerde (bu sayı 1976'da 25'e düşürülmüştür), yönetim kurullarında iki işçi temsilciliğinin bulunması gerekmektedir. Her ne kadar yasa bu haliyle pek çok şirketi kapsamakta ise de kamu işletmeleri ile banka ve sigortacılık sektörleri bu yasadan bağışık tutulmuştur¹⁸⁶.

Yasaya göre işçi temsilcileri diğer kurul üyeleri ile aynı hak, yükümlülük ve imtiyazlara sahipti. Ancak olası çıkar çatışmalarına ilişkin konularda işçi temsilcilerinin bu hakları elinden alınabiliyordu. Örneğin sendikalarla yapılacak görüşmelere bu üyelerin katılımına yasa izin vermiyordu.

1976 tarihli yasaya göre de bilgilendirilme hakkı, çalışma yaşamında güvenlik, kişisel tatmin ve işçilerin emeklerinin anlamlı odlunu hissetmeleri açısından gerekli görülen bir unsurdu¹⁸⁷.

1977 yılında yürürlüğe giren Karar Almada İşçi Katılımı adlı yasanın temel amacı işçilerin işyerinde ve şirkete ilişkin yönetsel konularda birlikte kararlaştırma haklarını garanti altına alarak endüstriyel demokrasiyi oluşturmaktı. Tüm işyerlerini kapsayan yasa kamu çalışanlarına da özel sektör çalışanları ile ortak karar alma ve konusunda aynı hakları garanti ediyor ve İsveç'te 20. yüzyılın en büyük reformu olarak anılıyordu¹⁸⁸.

¹⁸⁵ HAUG R., s. 10

¹⁸⁶ HAUG R., s. 11

¹⁸⁷ CALLEMAN C., s. 612

¹⁸⁸ HAUG R., s. 13

Sözleşmeye göre işçiler işverenlerle ortak karar alma usulüne ilişkin sözleşmeler imzalayabilecek, işverenin bu anlaşmayı imzalamaktan imtina etmesi durumunda sendika grev gibi önlemler alabilecekti. Diğer yandan yasa işverenin sendika ile görüşme yapmadan işlem yapmasını ve karar almasını engelliyor, sendikaya herhangi bir konuda görüşme yapma isteminde bulunabilme hakkı veriyordu.

Yasanın sağladığı başka bir imtiyaz ise bahsi geçen sözleşmeye ilişkin bir uyuşmazlık çıktığı takdirde, sendikanın yorumunun doğru yorum olarak kabul edileceği yönündeki düzenlemeydi. İşverenin bu yoruma karşı iş mahkemelerine başvurma hakkı olmasına karşın bu yol zaman alması ve masraflı olması yine yasanın işçi lehine konumunu etkilemiyordu. Buna karşılık ücrete ilişkin konularda işverenin yorumuna öncelik tanınmaktaydı.

Yasanın konumuzla ilgili son hükmü ise bilgilendirilme hakkına ilişkindi. Buna göre işveren sendikayı, sendikanın istediği her konuda bilgilendirmek zorundaydı. Ayrıca işveren şirkete ilişkin konularda sendikanın çalışmalarının karşılığını ödemek zorundaydı¹⁸⁹. Görüldüğü üzere İsveç hukukunda sistem işçi sendikaları ile doğrudan bağlantılı olarak gelişmiştir¹⁹⁰.

D. DANİMARKA

Danimarka'da ise 1973 yılından beri gerek kamu gerekse de özel hukuk şirketlerinin çalışanlarının iki ya da daha fazla temsilcisini Danışma Organına (*supervisory*) gönderme hakları vardı. Bu haktan yararlanabilmek için gerekli koşul en az üç yıldan beri şirketin 35 çalışanı istihdam etmesi ya da grup şirketler için en az üç yıldan beri grup şirketin çalışanlarının iki veya daha fazla temsilciyi ana şirketin danışma organına seçebilmesi idi¹⁹¹. Ayrıca bu hak grup şirketlere de uygulanabilmekteydi. Ancak grup şirketlerde katılma hakkına ilişkin düzenlemeler

¹⁸⁹ CALLEMAN C., s. 611

¹⁹⁰ OPLUSTIL K. ve TEICHMANN C., s. 311

¹⁹¹ TUFFREY M., *Involving European Employees; How Europe's Companies Connect Corporate Citizenship with Good Human Resources Management*. The Corporate Citizenship Company, Londra 1998, s. 15 vd.

yalnızca Danimarka tâbiyetli ana veya yavru şirketlerde uygulama alanı bulmaktaydı¹⁹².

E. PORTEKİZ

Portekiz Anayasası'nın 54. maddesi hükmüne göre, "*işçiler çıkarlarını korumak ve teşebbüsün idaresine yönelik müdahalede bulunmak amacıyla konseyler kurma hakkına sahiptir*". Ayrıca anayasa bu konseylere, bilgilendirilme ve danışılma hakları ile yönetim hakkını da içeren haklar tanımaktadır. Ancak Portekiz Anayasası'nda hiçbir hüküm devlet kontrollü olanlar dışında teşebbüslerin yönetim organlarına işçi temsilcilerinden üye atanmasına yönelik bir hak tanımamaktadır. Bu hak anayasa altı normlarda yer almıştır¹⁹³.

IV. TÜRKİYE'DE YÖNETİME KATILIM

Yönetime katılım konusunda Türkiye'de göze çarpan ilk düzenleme 1921 tarihli Ereğli Havza-i Fahriyesi Maden Amelesi Hukukuna Müteallik Kanun hükümleridir. Bu yasaya göre yasa kapsamına giren işçilerin asgari ücretlerinin belirlenmesinde işçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan bir komisyonun yetkili olacağı öngörülmüştür. Ardından gelen uygulama ise devletin yatırımlarından olan Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. deki işletme komitelerinde işçi temsilcilerine yer verilmesi uygulamalarıdır¹⁹⁴.

İşçilerin yönetime katılımları konusunda genel hükümler içeren ve içerik olarak gerçek anlamda yönetime katılımın düzenlendiği ilk yasama faaliyeti ise 1936 tarihinde yürürlüğe giren 3008 sayılı ilk İş Yasası'dır. Yasa ile getirilmiş olan işçi mümessilliği kurumu sayesinde işçinin bir nebze de olsa yönetime katılım sağlanmış iken, 1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Yasası, işçi mümessilliği kurumunun yerine sendika temsilciliği kurumunu getirmiştir. Böylece, işyerlerindeki

¹⁹² OPLUSTIL K. ve TEICHMANN C.; s. 76

¹⁹³ DUARTE R.P.; OPLUSTIL K. ve TEICHMANN C.; s. 278

¹⁹⁴ GÜNGÖR Y., Yönetime Katılma, İstanbul 1998, s. 530

sorunların tespitine ve çözümüne katkı verecek işyeri temsilciliği fonksiyonu, sadece sendikaların örgütlü bulunduğu işyerlerindeki sendika işyeri temsilcilerine bırakılmıştır¹⁹⁵.

1980 ihtilalinden sonra KİT'lerin yönetim kurullarındaki işçi temsilciliği kurumları da ortadan kaldırılmış, 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile de işçi temsilciliği kurumu yerini artık tamamen denebilecek seviyede sendika temsilciliği kurumuna bırakmıştır.

Uzunca bir süre Türk normları içerisinde kendisine yer bulamayan işçi temsilciliği kavramı, kamuoyunda "İş Güvencesi Yasa Tasarısı" olarak bilinen İş Kanunu ile Sendikalar Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı'nın, 9 Ağustos 2002'de TBMM'de kabul edilmesi ile birlikte az da olsa Türk İş Hukuku'nda yer almaya başlamıştır. 15 Mart 2003'te yürürlüğe giren 4773 sayılı Yasa'nın 5. maddesinde yürürlükteki 1475 sayılı İş Yasası'nın 24. maddesinde düzenlenmiş olan toplu işten çıkarma başlıklı maddesinde işverene "... *bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine...*" bildirme zorunluluğu getirilmiştir. 4773 sayılı Yasa'nın bu hükmü yürürlükteki mevzuatta işçi temsilcilerinin bilgilendirilmesine yönelik ilk hüküm olarak da değerlendirilebilecektir. Diğer yandan yasanın maddenin son fıkrası da tarafların bir araya gelerek toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınacağı yani işçi temsilcilerine bu konuda danışılması zorunluluğu getirilmektedir. Ancak yürürlükteki mevzuatta işçi temsilcilerine yönelik herhangi bir düzenleme bulunmaması bu hükmün etkinliğini ortadan kaldıracaktır.

Bu nedenle yasa koyucular 4773 sayılı Yasa'nın 8. maddesi ile yürürlükteki 1475 sayılı Yasa'ya geçici bir madde ekleyerek "*İşyeri temsilcileri ile ilgili olarak yeni bir düzenleme getirilinceye kadar, işyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde, o işyerinde çalışan işçiler tarafından 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 34 ncü maddesinde belirlenen sayıda seçilecek işçi temsilcileri görev yaparlar*"

¹⁹⁵ KESKİN D.; Bir Uyum Fırsatı Kaçırıldı, Radikal Gazetesi, 06.06.2003

hükümünü yürürlüğe sokmuştur. Buna göre işyerinde işyeri sendika temsilcisinin bulunmaması halinde, yasa koyucu tarafından yeni bir düzenleme yapılmaya kadar, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, ellibir ile yüz arasında ise en çok iki, yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört, binbir ile ikibin arasında, ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışanlar arasından temsilci seçilecekti.

4773 sayılı Kanunla kabul edilen, toplu işçi çıkarma isteğinin işverence işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine bildirilmesi esası 4857 sayılı İş Kanununa geçirilirken bu sözün işçi temsilcilerine ilişkin kısmı kaldırılmıştır. Her ne kadar yasa tasarısında yer alsada bu hüküm gerek işveren gerekse de işçi konfederasyonlarının aleyhe görüşleri nedeniyle metinden çıkartılmıştır. Böylece, toplu işçi çıkarmada işçilerin bu yoldaki işveren kararına katılımını sağlamak amacıyla getirilen düzenlemenin yeni şekli (m.29) ile amaca ters düşen bir eksikliğin ve gereksiz bir ayırımın yaratılmış olduğu açıktır¹⁹⁶.

22 Mayıs 2003'te TBMM'de kabul edilen ve 10 Haziran 2003'te yürürlüğe giren 4857 sayılı Yasa hükümlerine göre İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun çeşitli kurullarında, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nda, Devlet Planlama Özel İhtisas Komisyonları ile Milli Prodüktivite Merkezi'nin genel kurulu ve yönetim kurulunda sendika temsilcilerinin katılımları sağlanmaktadır¹⁹⁷.

Yürürlükteki mevzuatta, bilgilendirme bakımından 4857 sayılı Yasa'nın toplu işçi çıkarmalarda işyeri sendika temsilcilerinin bilgilendirilmesi yönündeki hükmü korunmuş, toplu işçi çıkarmalarda işverenin, işlemi gerçekleştirmeden otuz gün önce diğer bazı makamlar ile birlikte işyeri sendika temsilcisini de bilgilendirmesi gerektiğine hükmedilmiştir. Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması veya çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınarak görüşme yapılacak ve önlemler alınacaktır.

¹⁹⁶ ÇELİK N.; İşyeri İşçi Temsilciliği, Prof.Dr.Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul 1996, s. 412

¹⁹⁷ GÜRDAL B., s. 22

4857 sayılı Yasa'nın yönetime katılım konusunda getirdiği bir diğer düzenleme ise ücret kesme cezasına ilişkindir. Buna göre kesilen ücretler işçilerin eğitimi ve sosyal gereksinimlerini karşılamak için kullanılmak üzere bir hesapta tutulacak, işçi temsilcilerinin de bulunduğu bir kurul tarafından bu paraların ne şekilde harcanacağına karar verilecektir. Konuya ilişkin olarak 4857 sayılı Yasa'nın 38. maddesine dayanılarak çıkartılmış olan "*İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü Ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmeliğin*" 5. maddesi kurulun kimlerden oluşacağını düzenlemiş ve kurulda işçi tarafını temsilen en fazla üyeye sahip işçi konfederasyonunun yönetim kurulunca seçilmiş iki işçi temsilcisinin kurulda yer alacağına hükmetmiştir. Bu düzenlemenin de işçi temsilciliği kurumu yerine işçi sendikası temsilciliği niteliğini taşıdığı açıktır.

Benzer bir diğer düzenleme ise yine 4857 sayılı Yasa'nın 80. maddesine dayanılarak çıkartılmış olan "*İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönetmeliği*"dir. Yönetmeliğin 4. maddesine göre sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran işyerleri, altı aydan fazla sürekli işlerin yapılması koşuluyla, bir iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması zorunlu tutulmuştur. Bu kurul, işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönetmelik taslağı hazırlamak, iş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak gibi görevleri haizdir. Kurul, işyerinde yetkili sendika varsa sendika temsilcilerinin kendi aralarından seçecekleri bir kişi, yetkili sendika yoksa, işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek bir işçinin katılım ile kurulacaktır.

Türk İş Hukuku yasal düzenlemelerinde yönetime katılıma, daha doğru bir deyişle temsile ilişkin son hüküm ise 4857 sayılı Yasanın 60. maddesine dayanılarak çıkartılmış olan "*Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği*"dir. Yönetmeliğin 15. maddesine göre işçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde iki işçi temsilcisinin katılımı ile bir kurul oluşturulacaktır. Kurulun, işçilerin kıdemlerini, izni belirli bir dönemde kullanmak bakımından içinde buldukları zorunluluk veya engellerini, işin

aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını göz önünde bulundurarak izin çizelgelerini hazırlamak, işçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikayetlerini inceleyerek sonucunu işverene ve ilgili işçiye bildirmek gibi görevleri vardır. İşçi temsilcilerinin kimler olacağı konusunda ise yönetmelik, varsa işyeri sendika temsilcilerinin; yoksa, işçi sayısının en az yarısından bir fazlasına denk gelecek şekilde işçilerin katılımı ile yapılacak bir açık oylama sonucu seçilen işçilerin bu görevi yürütmelerine hükmetmektedir.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi yürürlükteki mevzuatta yönetime katılım, ağırlıklı olarak sendika temsilcilerinin yönetime katılımıdır. Sendikaların örgütlü bulunmadığı işyerlerinde işçi temsilciliği kurumuna yer veren 4773 sayılı Yasa hükümleri 4857 sayılı Yasa'da yer almamış ve bu nedenle ülkenin ekonomisinde nicel çoğunluğa sahip olan, sendikanın girmemiş olduğu işyerlerinde işçilerin yönetime bilgilendirilme veya danışılma aşamasında dahi katılım hakları ellerinden alınmıştır. Özellikle yukarıdaki bölümlerde değinmeye çalıştığımız ILO'nun 135 ve 158 sayılı sözleşmelerinde zorunlu tutulan ancak ne işveren tarafı ne de sendikaların arkasında durduğu bu kurum, sosyal tarafların bu ilgisizliği nedeniyle üzerinde herhangi bir tartışma dahi olmadan yeni İş Yasası'nda bertaraf edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AVRUPA ŞİRKETİNDE İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMA HAKKI

I. AVRUPA ŞİRKETİNDE İŞÇİLERİN YÖNETİME KATILIMININ TARİHÇESİ

Avrupa Şirketi'nin tarihinin oldukça eski olduğunu ve üye devletleri SE'nin statüsü konusunda en çok çekinceye sürükleyen olgunun bu şirket tipinde işçilerin yönetime katılım hakları olduğunu yukarıdaki bölümlerde de belirtmiştik. SE'nin tarihinde bu kadar etkili olan işçilerin yönetime katılımları konusunda Avrupa Şirketinin statüsüne ilişkin tasarılar da yer alan çeşitli hükümleri burada incelemeyi uygun buluyoruz.

A. 1975 SAYILI TASARIYA GÖRE İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI

1975 tarihli tasarı esas itibarıyla bir tüzük tasarısı olup tasarı'nın 100 ila 147. maddeleri arasında yönetime katılım ilke ve kuralları düzenlenmiştir. Bu maddelere göre yönetime katılma üç şekilde olabilir.

1. Avrupa İş Konseyi (*European Works Council*) ve Konzern İş Konseyi (*Group Works Council*) Modeli ile Yönetime Katılım

Bu model katılım işletme düzeyinde yönetime katılımı içerdiğinden aslında şirketler hukukuna değil iş hukukuna ilişkindir¹⁹⁸.

Tasarı hazırlandığı sırada işletme düzeyinde yönetime katılımı sağlayan şirket organlarından bağımsız bir işletme kurulu sistemi Topluluğa üye ülkelerden Almanya, Hollanda, Belçika, İtalya ve Lüksemburg'da mevcuttu.

¹⁹⁸ İSHAKOĞLU E., Avrupa Şirketi, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara 1993, s. 125

Avrupa İşletmeler Kurulu (AİK) ve Konzern İşletmeler Kurulu (KİK), şirket organlarından tamamen bağımsız işçilerin temsil edildiği ayrı bir kuruldur. Şu üç koşulu taşıyan Avrupa Şirketlerinin AİK kurması zorunludur:

- Avrupa Şirketinin en az iki işletmesi olmalıdır.
- Bu işletmeler farklı üye devletlerde bulunmalıdır.
- Her işletmedeki işçi sayısı elliden az olmamalıdır¹⁹⁹.

AİK'nin üyeleri SE'nin işçileri tarafından seçilmekte ve kuruldaki üye sayısı işletmenin çalıştırdığı işçi sayısına göre değişmektedir. 103 maddeye göre 50-199 arası bir, 200-499 arası iki, 500-999 arası üç, 1000-2999 arası dört, 3000-4999 arası beş ve bundan sonraki her 5000 işçi için bir temsilci kurulda yer alır. Üyeler tüzüğün ayrılmaz bir parçası olan Ek II'deki hükümler doğrultusunda seçilir. Görev süreleri dört yıldır.

Avrupa Şirketinin işletmelerinde ulusal hükümlere göre kurulmuş bulunan işçi temsilciliklerine ulusal hukuk hükümlerinin tanıdığı görev ve yetkiler bu tüzük tarafından açıkça AİK'e verilmemişse devam eder. Toplu sözleşmelerle düzenlenmiş bulunan konular ise AİK'in görev ve yetkisi dışındadır.

Avrupa Şirketinin yönetim organı ile AİK en az üç ayda bir kez bir araya gelerek toplanmak zorundadır. Bu toplantılarda yönetim organı Avrupa şirketinin genel durumu ve muhtemel gelişimine ilişkin olarak AİK'e bilgi verir. Bunun dışında yönetim organı her üç ayda bir AİK'e yazılı bir rapor sunmak zorundadır. Raporda Avrupa Şirketinin ve bağlı işletmelerin faaliyetlerindeki gelişmeler, şirketin ekonomik ve mali durumu, üretim ve satış durumu, üretim ve yatırım programı, Avrupa Şirketi veya bağlı işletmelerinde çalışan işçilere ilişkin istihdam durumu ve bu konudaki muhtemel gelişmeler ile işçilerin menfaatlerine etki yapan diğer olay ve olgular hakkında bilgilerin bulunması gerekir. Avrupa Şirketinin yönetim organı şirket açısından önemli olayların meydana gelmesi durumunda gecikmeden bu

¹⁹⁹ İSHAKOĞLU E., s. 126

olayları AİK'e haber vermek zorundadır. AİK ise Avrupa Şirketinin işçilerle ilgili sorularına yazılı olarak cevap vermek zorundadır.

AİK pay sahiplerinin incelemesine açık tutulan bütün belge ve bilgileri edinmek hakkına sahiptir (m121). AİK'e tanınmış en etkin hak işçilerle doğrudan ilgili bazı konularda şirketin yönetim organı ile birlikte karar verme hakkıdır. Bu konular işçilerin işe alınması ve çıkartılması, mesleki yönden eğitilmeleri, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, ücret yöntemlerinin saptanması, güvenlik ve sağlık alanlarında yeni önlemler alınması, sosyal tesislerin işletilmesi ve tatil planının yapılmasına ilişkindir (m123). Bu konularda kararlar ancak AİK'nin muvafakati ile alınabilmektedir. Ancak AİK'nin veto hakkını kullanmasının ardından şirket yönetim kurulu hakeme başvurarak hakkaniyetli bir karar vermesini isteyebilir (m128,129).

Avrupa şirketinin işletme veya işletmelerinin kapatılması ya da yerinin değiştirilmesi, işletmenin faaliyetlerinde önemli sınırlamalar, genişlemeler veya değişiklikler yapılması, işletmenin örgütlenmesinde önemli değişikliklere gidilmesi, diğer işletmelerle sürekli bir işbirliğinin kurulması ve sona erdirilmesi konularında AİK'nin görüşünün alınması zorunludur. Ancak bu görüş bağlayıcı değildir (m125).

Avrupa şirketi hakkındaki 1967 tarihli ön tasarımı hazırlayan P.Sanders AİK'yi şöyle değerlendirmektedir: *"AİK'e tanınmış olan hak ve yetkiler çeşitli konularda bilgi alma veya danışılmaya, işçilerin menfaatlerini doğrudan ilgilendiren konularda birlikte karar verilmesine kadar geniş bir alanı kapsamaktadır. Kanaatime göre, bu hak ve yetkiler sermaye ve işgücünü AİK'yi Avrupa şirketinin dördüncü organı yapmaktadır. AİK ile sermaye ve işgücünü bir araya getiren işletmelerin çalışmalarının yeniden düzenlenmesine yönelik önemli bir adım atılmıştır"*²⁰⁰.

²⁰⁰ SANDERS, P. Structure and Progress of European Company, The Harmonisation of European Company Law Series S. 6 London 1973, s.97; Erdoğan İ. s. 129

Bu tasarı üzerine Airbus ve Volkswagen AG gibi Avrupa çapındaki dev şirketler büyük ölçüde AİK'deki sistemi benimseyerek işçilerin, iş konseyleri aracılığı ile yönetime katılmalarını sağlamışlardır²⁰¹.

1975 tarihli tasarıda AİK'den başka bir de 130 ila 136. maddeler arasında düzenlenen konzern (holding) düzeyinde işçi çıkarlarını korumakla yükümlü Konzern İşletmeler Konseyi (KİK) mevcuttur. Bir başka ifadeyle birden çok Avrupa Şirketi arasında hâkim şirket bağlı şirket şeklinde oluşan bir şirketler grubu mevcut ise grup içerisinde kontrolü elinde bulunduran Avrupa Şirketi nezdinde bir KİK kurulması zorunludur. Genel olarak KİK'te görev yapacak temsilcilerin seçilmeleri, görev süreleri, hak ve yetkiler AİK ile aynı iken temsilci sayısı AİK'ten farklıdır. 50-999 işçi bir, 1000-4999 işçi iki, 5000-9999 işçi üç, 10000-19999 işçi dört, daha sonraki her 10000 işçi bir temsilci ile temsil edilecektir.

KİK ve AİK görevlerini icra ederken yapacakları her türlü masraf Avrupa Şirketi tarafından karşılanır (m195).

2.Toplu Sözleşmeyle Belirlenecek Bir Model ile Yönetime Katılım

Bu modelde SE'de çalışan işçilerin yönetime katılmalarının içeriği, şirket ile o şirkette istihdam edilen işçileri temsil eden sendika arasında yapılacak bir toplu sözleşme ile belirlenir (m 146).

AT üye devletlerinde yönetime katılım açısından en çok tercih edilen model budur²⁰². Bununla birlikte orta ve uzun vadede işçiler üzerinde etkili olabilecek konuların toplu sözleşmelerle düzenlenmesi pek mümkün olmadığından toplu sözleşmeler yolu ile işçilerin yönetime katılması pek etkili ve yeterli görülmemiştir.

²⁰¹ WEHLAU A. The Societas Europaea, A Critique of the Commission's 1991 Amended Proposal, CML Review S. 3, 1991, s. 493

²⁰² İSHAKOĞLU E., s. 131

3. Denetim Kurullarında İşçilerin Temsil Edilmesi Modeli

Bu modelde gözetim (denetim) kurulu üyelerinin 1/3'ü işçiler, 1/3'ü pay sahipleri, geri kalan 1/3'ü ise bu şekilde seçilmiş gözetim kurulu üyeleri tarafından belirlenir.

1975 tarihli tasarıda işçilerin yönetime katılması mecburi değildir. Bir başka ifade ile işçiler yönetime katılmak istemez ise bu modellerin hiçbirisi uygulanmaz (m138).

1975 tarihli tasarı üzerinde anlaşma sağlanmayıp, 1982 yılında çalışmaların durdurulmasının ardından Temmuz 1988'da SE ile ilgili çalışmaları yeniden başlatan bir memorandum Komisyon tarafından hazırlanmıştır. Avrupa Parlamentosu'nun ve Konseyin işçi ve işveren temsilcilerinin memorandum hakkında olumlu görüş bildirmesi üzerine Avrupa Şirketinde işçilerin yönetime katılmalarını düzenleyen bir yönerge taslağı 1989 yılında hazırlanmış ve Topluluğun nihai karar organı olan Konseye sunulmuştur. Konseyce incelenen tasarı aynı yıl Roma Anlaşmasının 54 ve 100A maddeleri gereğince görüşleri alınmak üzere Ekonomik ve Sosyal Komite ile Avrupa Parlamentosuna sunulmuş, Komite ve Parlamento gerekli incelemeleri yaptıktan sonra sırasıyla 28.03.1990 ve 24.01.1991'de bazı değişiklikler yapılması koşuluyla tasarı hakkında olumlu görüş bildirmişlerdir. Komisyon bu talepleri gözönüne alarak 1991 yılında yeni bir yönerge tasarısı hazırlamıştır²⁰³.

B. 1989 VE 1991 TARİHLİ YÖNERGE TASARILARINA GÖRE İŞÇİLERİN YÖNETİME KATILMASI

Bu iki tasarı büyük ölçüde aynı hükümleri içermekte olup, biz de bu nedenle çalışmamızda her iki tasarı için ortak bilgileri verip, ayrıklık olduğunda bu konuda okuyucuyu bilgilendirme yoluna gitmeyi uygun bulmaktayız.

²⁰³ İSHAKOĞLU E., s. 132

Tasarı ile 1975 tarihli tasarı arasında büyük farklılıklar bulunmaktaydı. Öncelikle 1975 tarihli tasarrın SE'yi kuran bir tüzük olması, 1989 ve 1991 tarihli tasarıların ise SE'nin kurulmasına ilişkin tüzüğe bağlı ayrı bir yönerge olması aradaki en büyük farkı oluşturmaktadır. Diğer yandan 1989 ve 1991 tarihli tasarılarında önceki tasarıdan farklı olarak ücretli (işçi) terimi yerine çalışan terimi kullanılmıştır.

1975 tarihli tasarıda işçilerin işletme düzeyinde yönetime katılması ve ortaklık düzeyinde yönetime katılması birlikte düzenlenirken, 1989 ve 1991 tarihli tasarılarında sadece ortaklık düzeyinde yönetime katılım düzenlenmiş, işletme düzeyinde yönetime katılmaya yer verilmemiştir.

1975 tarihli tasarıda işçilerin şirket düzeyinde yönetime katılmaları mecburi değildir. 1989 ve 1991 tarihli tasarılarında ise katılım mecburi hale getirilmiştir. Jacques Delors tarafından ileri sürülen bu formüle göre *“gerekli durumlarda alınacak kararlar hakkında şirket çalışanlarının bilgilendirilmediği, görüşlerinin alınmadığı bir yönetim sisteminde Avrupa Şirketi'nin kurulması olanaksızdır”*. Burada belirtilen yönetime katılım şirketin günlük işlerinde yönetime katılım değil, şirketin geleceği ve gelişimi için önemli nitelikteki kararlara çalışanların katılımıdır²⁰⁴.

Çalışanların yalnızca şirketin önemli bir bölümünün kapatılması, açılması veya taşınması; şirketin iştiğal konusunun değiştirilmesi, şube veya holding kurulması; diğer şirketlerle uzun süreli işbirliğine gidilmesi veya bu işbirliğine son verilmesi, şirketin yapılanmasında önemli değişiklikler yapılması gibi stratejik konularda yönetime katılmaları düzenlenmekteydi²⁰⁵.

²⁰⁴ BABÜL E.B., 27

²⁰⁵ KESKİN A.C., s. 11

1. Tasarılarda Yönetime Katılım Konusunda Sunulan Modeller

a. Denetim veya İdare Kurulunda Temsil (Mitbestimmung) Modeli

Bu modelde düalist yönetim sisteminde denetim kurulu üyelerinin, monist kurul sisteminde idare kurulu üyelerinin en az 1/3'ü, çalışan sayısının yarısından fazla olmamak kaydıyla, SE'nin işçileri tarafından atanır veya azledilir²⁰⁶.

Her iki kurul üyesi sıfatına sahip çalışan temsilcilerinin icrai gücünün olmadığı, zira her iki tasarının başlangıç bölümünde değinildiği üzere yönetime katılımın günlük rutin şirket işlerinin yürütülmesi anlamında değil, şirketin denetimi ve stratejik gelişiminin planlanması anlamında olduğu öğretilmiştir²⁰⁷.

Çalışanlar ve şirket genel kurulu denetim veya idare kurulunda kendilerine ayrılan üyelikler için adaylarını seçerler. Genel kurulun seçtiği adaylara çalışan temsilcileri çalışanların veya çalışan temsilcilerinin seçtiği adaylara genel kurul itiraz edebilir. İtiraz sebepleri 1991 tarihli yönerge tasarısının 4/2/b maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre;

- Seçilen kişinin görevinin gereklerini yerine getirmekten aciz olması
- Şirketin pay sahiplerini ve çalışanların çıkarlarını korumak için gerekli olan niteliklere sahip olmaması
- Usul kurallarının çiğnenmesi durumlarında kişinin

seçilmesine itiraz edilebilir. Genel kurul tarafından seçilen kişiye karşı çalışan temsilcileri, çalışanlar veya çalışan temsilcileri tarafından genel kurul, yukarıdaki nedenlere dayanarak itirazda bulunulmuşsa, mahkemeler veya diğer bağımsız kamu makamları itirazın temelsiz olduğuna karar vermedikçe seçilen adayın ataması

²⁰⁶ Bu model o dönemde Almanya, Holanda ve Lüksemburg'da uygulanmaktaydı

²⁰⁷ İSHAKOĞLU E., s. 134

yapılamaz (m4/2/e). İtirazları incelemeye yetkili makamın mahkemeler mi yoksa diğer bağımsız kamu otoriteleri mi olacağına üye devletler karar vereceklerdir²⁰⁸.

1991 tarihli yönerge, 4/2/d maddesi ile çalışanların genel kurulun, denetim veya idare kurulunda kendi adaylarını seçecekleri yönündeki kurula bir istisna getirmiştir. Maddeye göre, denetim veya idare kurulunun ilk üyelerinin tamamı genel kurul tarafından seçilebilir. İtiraz hakları saklıdır.

b. Şirket Organlarından Ayrı ve Bağımsız Bir Personel Temsil Kurulu Aracılığıyla Yönetime Katılım Modeli

Bu bağımsız kurul şirket çalışanlarının temsilcileri ile yapılacak istişare sonucu ulusal mevzuata uygun olarak kurulacaktır²⁰⁹. Bu kurulun üyelerinin sayısı, seçimi, statüsü ve görevlerini düzenleyen ayrıntılı kurallar, şirket merkezinin bulunduğu üye devletlerin mevzuatına uygun olarak kurucu şirketlerin çalışan temsilcilerinin görüşü alınarak şirket ana sözleşmesi ile belirlenir²¹⁰.

Avrupa şirketinde çalışan tüm çalışanları temsil eden bu kurul asgari şu hak ve yetkilere sahip olmalıdır.

— Yönetim veya idare kurulu en az üç ayda bir olmak üzere şirket işlerinin gelişim seyri ve şirketin gelecekteki muhtemel durumu hakkında kurula bilgi vermek zorundadır²¹¹.

— Kurulun görevini yerine getirebilmesi için gerekli olan tüm belge, rapor ve bilgiler, yönetim veya idare kurulu tarafından bu kurula sunulmalıdır.

²⁰⁸ İSHAKOĞLU E., s. 135

²⁰⁹ BABÜL E.B., s. 28

²¹⁰ Bu model ise o dönemde Fransa ve Belçika'da uygulanmaktaydı

²¹¹ Bu husus, tasarıların 5. maddesinde düzenlenmiş ve devamlı şirket ana sözleşmesinde asgari olarak maddede öngörülen hak ve yetkilerin kurula tanınmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir.

— Yönetim veya idare kurulu şirketin içinde bulunduğu durumu rakam ve göstergelere dayanarak istendiği zaman gecikmeksizin kurula bildirmelidir.

— Kurul, çalışanların çalışma koşulları ve durumu ile ilgili konularda kendisine özel bir rapor hazırlanmasını yönetim veya idare kurulunda isteyebilir.

— Kurulun her üyesi, genel kurul toplantısında pay sahiplerinin incelenmesine açık bulunan tüm belgeleri elde etmeye yetkilidir²¹².

— SE'nin faaliyet alanının daraltılması, genişletilmesi, değiştirilmesi, şirkette önemli organizasyon değişiklikleri yapılması, yavru şirket veya holding şirket kurulması ve feshedilmesi gibi SE hakkındaki tüzük tasarısının 72. maddesinde sözü edilen işlemler²¹³, Bu kurula bilgi verilmesinden danışılmasından ve kurulun görüşünün alınmasından sonra hüküm ifade eder (m5/2/d).

c. Toplu Sözleşmeler Yoluyla Yönetime Katılma Modeli

Madde kapsamında toplu sözleşme iş hukukunda bilinen anlamındaki toplu sözleşme değil, işçilerin yönetime katılması konusunda imzalanan bir toplu sözleşmedir²¹⁴.

Tasarının 6. maddesinde diğer modeller başlığı altında toplu sözleşme ile içeriği belirlenecek bir yönetime katılım modeli düzenlenmiştir. Bu modele göre SE'nin yönetim veya idare kurulu ile çalışan temsilcileri arasında, şirketin kuruluşu sırasında akdedilecek bir toplu sözleşme yoluyla çalışanların yönetime katılması sağlanabilir. Toplu sözleşme ile şirket çalışanlarının temsilcilerine asgari şu haklar tanınmalıdır :

²¹² Yıllık hesaplar veya konsolide hesaplar, kar dağıtımı veya zararın giderilme tarzına ilişkin karar teklifi, uzman hesap denetçilerinin yıllık raporları ve görüşleri, toplantı gündemi ile ilgili bilgiler gibi 1989 tarihli yönergenin 88. maddesinde yer alan diğer bilgiler.

²¹³ Şirketin taahhüt edilmiş sermayesinin belirli bir oranını aşan meblağda yatırım projeleri, şirkete ait ticari işletmelerin kısmen veya tamamen satılması, tasfiyesi, işletme satın alınması vb., şirketin taahhüt edilmiş sermayesinin belirli bir oranını aşan ödünç işlemleri gibi.

²¹⁴ İSHAKOĞLU E., s.138; bu model ise o dönemde İngiltere, İrlanda ve İtalya'da uygulanmaktaydı.

- Bağlı işletmeler de dâhil olmak üzere SE'nin işlerinin gelişimi ve şirketin gelecekteki muhtemel durumu hakkında en az üç ayda bir yönetim veya idare kurulu tarafından çalışan temsilcilerine bilgi verilecektir.
- Yönetim veya idare kurulu şirketin durumunu somut rakam ve göstergelerle birlikte çalışan temsilcilerine bildirmelidir. Yine şirket üzerinde önemli etki yaratan olaylar gecikmeksizin, çalışan temsilcilerine haber verilmedir.
- Çalışan temsilcileri şirket çalışanlarını ilgilendiren konularda kendilerine özel bir rapor hazırlanmasını veya bilgi verilmesini yönetim veya idare kurulundan isteyebilir
- Çalışan temsilcileri genel kurul toplantısında pay sahiplerinin incelemesine açık bulunan tüm belgeleri elde etmeye yetkilidir.
- SE hakkındaki tüzük tasarısının 72. maddesinde sözü edilen işlemler hakkında karar alınabilmesi için, yönetim veya idare kurulu tarafından çalışan temsilcilerine bilgi verilmesi, danışılması ve temsilcilerin görüşünün alınması gereklidir²¹⁵.

Toplu sözleşme belirli bir süre için akdedilebilir. Bu sürenin bitimiyle yeni toplu sözleşme akdedilmesi için SE ile şirket çalışanlarının temsilcileri arasında görüşmeler yapılır. Yeni toplu sözleşme akdedilinceye kadar eskisi yürürlükte kalır(m6/7).

Her üye devlet, merkezi kendi topraklarında bulunan SE'ye belirli durumlarda uygulanmak üzere standart bir model belirler. Toplu sözleşme modeli seçilir fakat yönetime katılmanın içeriği hakkında taraflar arasında bir anlaşmaya varılamazsa veya taraflar bu yönde karar verirse, SE'ye bu standart model uygulanır. Standart model asgari olarak çalışanların bilgi alma, danışılma ve görüş bildirme haklarını temin etmek zorundadır.

²¹⁵ 1989 tarihli tasarıda yer alan şirket merkezinin bulunduğu üye devlet mevzuatının izin vermesi kaydıyla, açıklanması şirket çıkarlarını ciddi biçimde tehlikeye düşürecek bilgileri yönetim kurulu işçi temsilcilerine vermektan kaçınılabilir biçimindeki hüküm 1991 tarihli tasarıda yer almamaktadır.

Almanya, kendi ülkesinde uzunca bir süredir uygulamakta olduğu Mitbestimmung Sisteminin dışında sistemler öngörülmesine, ülkesindeki girişimcileri yönetime katılma konusunda daha işveren yanında görülen diğer sistemleri seçmeye teşvik etmesinden ve bu nedenle girişimcilerin diğer ülkelere kaymasından çekinmesi nedeniyle bu tasarıları kabul etmemiştir²¹⁶.

2. Yönetime Katılma Modelinin Belirlenmesi Prosedürü

SE'de çalışanların yönetime katılması, kurucu şirketlerin yönetime katılma kuralları veya diğer kurucuların yöneticileri ile kurucu şirket çalışanlarının temsilcileri arasında akdedilebilecek bir anlaşma ile tespit edilir. Taraflar arasında anlaşmaya varılmadığı takdirde çalışanların yönetime katılımının olmadığı bir SE sözkonusu olamayacağından bu seçimi genel kurul yapacaktır. Taraflar yukarıda öngörülen üç model dışında bir model belirleyemezler²¹⁷.

Özellikle çalışanların çıkarlarının korunması açısından 77/187EEC sayılı yönerge çerçevesinde öngörülen önlemler gözönüne alındıktan sonra, anlaşmaya varılmalıdır. Anlaşma yazılı olarak yapılmalıdır. Adı geçen yönerge işletmelerin, ticarethanelerin kısmen veya tamamen devri halinde işçilerin haklarının teminat altına alınması ve korunması ile ilgilidir.

SE'nin kurulmasından önce çalışanların yönetime katılma modeli belirlenmelidir. Yönetime katılma modeli belirlenmedikçe, SE sicile tescil edilemez ve dolayısıyla kurulamaz (m3/1). Bu kural tüzüğün 8. maddesinde de yer almaktadır.

Kurucu şirketlerin yönetim kurulları veya diğer kurucuların yöneticileri, SE'de geçerli olacak yönetime katılma modelini ve SE'nin kuruluşunu onaylayıp onaylamamak hakkında bir karar vermesi amacıyla genel kurullarını toplantıya

²¹⁶ BABÜL E.B., s. 29

²¹⁷ İSHAKOĞLU E., s. 140

çağırır ve toplantı çağrısında aşağıdaki belge ve bilgileri içeren bir rapor hazırlar. Bu raporda :

- Görüşmelere katılan taraflar anlaşmaya varmışlar ise anlaşma metni
- Anlaşmaya varılamamış ise çalışan temsilcilerinin, hangi hususları, niçin çalışanların aleyhine gördüklerini ve çalışanların çıkarlarını korumak için ne gibi önlemlerin alınmasını istedikleri (m3/1/b) hususları yer alır.

Yöneticiler ile çalışan temsilcileri arasında çalışanların yönetime katılımı konusunda bir anlaşma sağlanmış ise ve kendisi de uygun görüyorsa genel kurul, anlaşma ile belirlenen yönetime katılma modelini onaylar. Eğer anlaşmaya varılamamışsa, çalışan temsilcileri tarafından verilen rapor temel alınarak SE'ye uygulanacak yönetime katılım modelini yine genel kurul seçer (m3/2).

Yönetime katılım modelinin belirlenip, SE'nin kuruluşundan sonra, yönetim veya idare kurulu işçi temsilcileri arasında akdedilecek bir anlaşma ile diğer iki modelden biri ikame edilmedikçe belirlenen model değiştirilemez.

Üye devletler, merkezleri kendi topraklarında bulunan SE'ye uygulanacak yönetime katılma modelini emredici biçimde belirleyebilir(m3/5).

Her iki yönerge tasarısının yönetime katılma bakımından getirdiği esnekliğin en büyük sakıncası, SE'nin örgütlenmesinde başlangıçta hedef alınan ahenk ve birliği geniş ölçüde ortadan kalkması ve dolayısıyla şirketin örgütlenme biçimini üye devletler arasında önemli farklılıklar göstermesi olasılığının ortaya çıkmasıdır²¹⁸.

²¹⁸ ERDOĞAN İ. s. 144

3. Çalışan Temsilcilerinin Seçilmesi

Çalışan temsilcileri şu ilkeler uygun olarak üye devletlerin ilgili mevzuatında yer alan kural ve uygulamalara göre seçilir (m7) :

- SE'nin işletmesinin bulunduğu her üye devlette çalışan temsilcileri seçilmelidir.
- Seçilen temsilci sayısı temsil edilen çalışanların sayısı ile orantılı olmalıdır.
- Tüm çalışanlar görev sürelerine bakılmaksızın oylamaya katılmaya yetkili olmalıdır ve her çalışanın yalnız bir oy hakkı bulunmalıdır.
- Seçim gizli oy usulü ile yapılmalıdır.

Bu ilkelere göre seçilen çalışan temsilcileri, şirket merkezinin bulunduğu üye devletin mevzuatında öngörülen ulusal işçi temsilcileri hakkındaki nitelik ve koşulları haiz olmasa bile SE'de görev yapabilir.

SE yönetim veya idare kurulu ile çalışan temsilcileri arasında yapılacak bir toplu sözleşme ile çalışanların şirketin sermayesine, kar zararına katılmaları düzenlenebilir (m11).

4. İrtibat Komitesi

1991 tarihli yönerge tasarısına göre, yönergenin kabulü ve yürürlüğe girmesi üzerine, Komisyon tarafından bir İrtibat Komitesi kurulacaktır (m11/a). Komite, üye devletlerin, Komisyonun, SE'lerin ve çalışanların temsilcilerinden oluşur. Komitenin başkanı Komisyon temsilcisidir. Komitenin Komisyon nezdinde bir sekreteryası vardır. Komite gerek üye devletlerden birinin temsilcisinin gerekse de başkanın talebi üzerine toplanır.

— Roma Anlaşması'nın 169 ve 170. maddeleri saklı kalmak kaydıyla, yönergenin uygulanmasından doğan sorunları karşılıklı görüş alışverişi ve tartışma ortamı içinde çözüme bağlamak dolayısıyla yönergenin uygulanmasını kolaylaştırmak

— Yönergede yapılması gerekli değişiklikler hakkında Komisyon'a önerilerde bulunmak Komite'nin görevleri arasındadır.

Her iki yönerge tasarısının yürürlük maddesi olan 12. maddeye göre, 1989 tarihli yönerge tasarısı 01.01.1992'de, 1991 tarihli yönerge tasarısı ise 01.01.1993'te yürürlüğe girecekti²¹⁹.

C. DAVIGNON RAPORU

1998 yılında Konsey'de çözümsüz kalan SE projesi ile ilgili bir rapor hazırlayan Etienne Davignon başkanlığındaki uzmanlardan oluşan bir heyetin yayımladığı ve Davignon'un adıyla anılan bu raporda konuyla ilgili çeşitli belirlemeler yapılmıştır.

Grup, 1996 Kasımı ile 1997 Nisanı arasında Brüksel'de dokuz toplantı gerçekleştirmiş, şu konular üzerine çalışmalar yapmıştır²²⁰ :

- Çözüm arayışları içerisinde kullanılması gerekli usul;
- Çalışanların yönetime katılması ve yönetimde söz sahibi olması konularında uygulanan ulusal sistemler
- SE yaratılması konusunda şirket yapı ve yaklaşımları
- Görüşme mekânları
- SE'nin kurulmasında ortaya çıkacak sorunlar

²¹⁹ İSHAKOĞLU E., s.146

²²⁰ European Systems of Worker Involvement Final Report, m.31;
http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/davignonreport_en.pdf (21.11.2007)

- Olası çözümlerin yapılandırılması
- Organizasyonlar ve görüşmeler
- Başvurulabilir düzenlemeler
- Sonuç raporunun gözden geçirilmesi

Raporun 11 ve devamı maddelerinde üye devletlerin çalışanların yönetime katılımları, şirketler nezdinde görüşlerini bildirmeleri konusunda Birlik içerisinde çok değişik modellerin uygulandığı, yirmibeş yılı aşkın süredir devam eden uyuşmazlığın ekonomik ve soysal nedenlere dayandığı, bu farklılıkların ortadan kaldırılmasının neredeyse olanaksız olduğu, SE'nin hayata geçirilmesi önündeki en büyük engel olan bu uyuşmazlığın çözümünde tarafların iyiniyetli yaklaşım göstermeleri gerektiği belirtilmiştir²²¹. Bu konuya ilişkin rapordaki çözüm önerisi ise *“şirket organlarında çalışanların ne şekilde temsil edileceği konusunda hiçbir muvafakate varılamaması durumunda yönetim organlarında üyelerin 1/5'inin çalışanlardan oluşması ve bu sayının her halükarda iki kişinin altına inemeyeceği”* biçimindedir²²². Ancak sorunun çözümüne ilişkin bu öneriler ancak tarafların çözüme ulaşamamaları durumunda uygulanması gerektiği de raporda belirtilmiştir²²³.

Raporda yer alan bu çözüm önerisi üye devletleri ikiye bölmüştü. Yönetime katılmadaki sayı problemi konusunda holding ve yavru şirket kurulması yollarında adi çoğunluk yeterli iken, birleşme yoluyla kurulacak Avrupa Şirketi açısından temsil konusunda uzlaşma sağlanamıyordu. Avrupa Şirketi'nin kuruluş biçimleri açısından farklılık gösteren çalışanların yönetime katılım oranları, Almanya, Danimarka, İsveç, Finlandiya, Hollanda, Lüksemburg ve Avusturya'nın desteklediği fikre göre bu yolla kurulacak Avrupa Şirketi'nde katılan şirket çalışanlarının katılan şirket çalışanlarına oranlar daha az oyla temsil edilmeleri gerekliydi. Bu yolla katılan şirket çalışanlarının tasfiye nedeniyle daha çok kayba uğramaları engellenmiş oluyordu. İspanya ve Fransa ise bu öneriye çoğunluğun azınlığa tabi olamayacağı görüşü ile

²²¹ European Systems of Worker Involvement Final Report, m.5

²²² KESKİN A.C., s.14, Babül E.B., s. 31

²²³ BABÜL E.B., s. 31

karşı çıkmaktaydı²²⁴. Uyuşmazlık uzunca bir süre devam etmiş, özellikle İspanya işçilerin yönetime katılması konusunda çekinceleri çözümsüzlüğe yol açmıştır²²⁵.

1998 yılında İngiltere'nin dönem başkanlığında İç Pazar Konseyi Başkanı Lord Simon'un da etkileri ile önce-sonra sistemi adıyla raporda da yer alan sistem ondört üye devlet tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir. Sisteme göre SE kurulmadan önce şirket çalışanları yönetim organlarında temsil edilmiyorsa kurulacak SE'de de çalışanların yönetime katılmaları söz konusu olmayacaktır. Eğer ki kuruluştan önce yönetime katılma sözkonusu ise çalışanların çıkarları için en uygun ulusal sistem uygulanacaktır²²⁶. Üye devletler şirket birleşmelerinde çalışanların %25'lik oylarını temsil sistemini belirlemede uygun görmüşlerdir (İspanya hariç)²²⁷.

D. NICE ZİRVESİ

Her ne kadar tarihsel seyri boyunca Lüksemburg, İngiltere, Avusturya ve Almanya SE'nin statüsüne öncelik verse de bu ülkelerin çabaları Aralık 2000'deki Nice Zirvesi'ne kadar olumlu bir sonuç doğurmadı²²⁸. 07-08 Aralık 2000 tarihlerinde Fransa'nın Nice kentinde toplanan Zirve, çalışanların yönetime katılmalarına ilişkin uyuşmazlığın da çözüme kavuştuğunu beyan etmiştir. Anlaşmazlığın sonlandırılmasında, Nice Zirvesi'nden üç hafta önce Fransa'nın dönem başkanlığı sırasında Jospin ve Fabius'un katkıları sonucunda İspanya'nın yönetime katılım konusundaki tüm çekincelerinden vazgeçmesi, buna karşılık olarak Chirac'ın da Bask bölgesindeki "terör sorununa" çözüm bulma konusunda verdiği sözün etkili olduğu öğretide ileri sürülmektedir²²⁹.

²²⁴ BABÜL E.B., s. 33

²²⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. EICHER K., NAKHAI K., Analysis of the Agreement on Statute for a European Company, International Transfer Pricing Journal Temmuz/Ağustos 2001 s. 116

²²⁶ Keskin, raporun bu yolla çalışanların kazanılmış haklarını korumayı amaçladığını belirtmişse de diğer yandan bu yolla raporu hazırlayanların ve Birliğin işverenlerden alacağı olası tepkilerin de önü kesilmek istendiği gözardı edilmemelidir Bkz KESKIN A.C., s. 15

²²⁷ BABÜL E.B., s.33

²²⁸ EREN M., s.15

²²⁹ KÖSTLER R.; Die Europäische Aktiengesellschaft ist beschlossene Sache, Mitbestimmung, 1+2/2001, s.48'den aktaran HEKİMLER A.; http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale_12.pdf (erişim 24.02.2008)

Komisyonun iç pazar temsilcisi Frits Bolkenstein ve İstihdam ve Sosyal İşler temsilcisi Anna Diamantapoulou Avrupa Şirketi'nin kurulması yönündeki anlaşmayı sevinçle karşıladıklarını belirtmelerine karşın her iki üye de olaya farklı yönleriyle yaklaşmıştır.

Bolkenstein, *“bu siyasi devrin tüm Avrupa temelinde etkili bir yapı olan şirketler için büyük bir buluştur, ... daha az prosedürle tüm Avrupa’da girişimde bulunma olanağı sağlamaktadır”* biçiminde beyanda bulunurken, Diamantapoulou ise görüşlerini *“iş dünyası ile çalışanların gereksinimlerini evlendiren ve Lisbon Zirvesi'nin iyi sosyal politika iyi ekonomi politikasıdır yaklaşımını yansıtan gelişmeyi hoş karşılıyorum, ... çalışanların yönetime katılmasının rekabetin sosyal yönüne ilişkin olduğunu, hükümetlerin, çalışanların ve işadamlarının bu hızlı küreselleşme sırasında endüstriyel değişime olumlu tepki verebilmek için ortak çalışmalarını gerekmektedir”* biçiminde belirtmiştir²³⁰.

Zirvede varılan anlaşma ile çalışanların yönetime katılmaları yolundaki kararın alınmasına ilişkin Davignon Raporu'nda yer verilen düzenlemelerin uygulanıp uygulanmaması konusunda inisiyatif üye devletlere bırakılıyordu. Ancak üye devletlerin bu konudaki inisiyatifleri ancak çalışanlar ile işveren tarafının yönetime katılma konusunda anlaşmaya varamamış olmaları ya da SE'nin oluşumunda önce-sonra ilkesi gereğince çalışanların yönetim organlarında temsilinin zorunlu olmaması koşullarının varlığı durumunda var olabilecekti.

²³⁰ SAKARİ H. The European Company –SE, Turku Law Journal, S. 2/2001, s. 20

II. 2001/86/EC SAYILI YÖNERGE UYARINCA İŞÇİLERİN YÖNETME KATILMA HAKKI

A. YÖNERGE VE TÜZÜĞÜN GENEL ANLAMDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Gerek Roma Antlaşması'nın 308. maddesi gerekse de ekonomik ve sosyal gelişmeler, yukarıda açıklandığı üzere, Topluluğu çalışanların yönetime katılmaları konusunda düzenleme yapmak zorunda bırakmıştır. Özellikle 2157/2001/EC sayılı Tüzüğün 12. maddesinde işçilerin yönetime katılımlarına ilişkin düzenleme yapılmasının SE'nin tescili için zorunlu olduğuna hükmedildiği gözönüne alınırsa Topluluk yasa koyucularının bu konuda ne denli kararlı oldukları ortaya çıkmaktadır. Bu madde uyarınca bir SE'nin tescil edilebilmesi şu üç koşuldan birisinin gerçekleşmiş olması gerekmektedir:

- 2001/86/EC sayılı Yönerge'nin 4. maddesi uyarınca işçilerin yönetime katılımları konusunda bir anlaşma yapılmış olması
- Aynı yönergenin 3/VI fıkrası uyarınca alınmış bir karar olması (ki bu karardan kasıt özel müzakere organı tarafından müzakerelerin açılması ya da açılan müzakerelere son verilmesidir)
- Yine aynı yönergenin 5. maddesi anlamında yürütülen müzakerenin anlaşma ile sonuçlanması

Tüzüğün aynı maddesi devam cümlelerinde SE'nin esas sözleşmesinin yukarıda açıklanan yöntemlerden birisi ile belirlenmiş olan yönetime katılım düzenlemeleri ile uyumsuzluk içerisinde olmaması gerektiğine; aksi halde, esas sözleşmenin bu düzenlemeye göre değişikliğe tabi tutulması gerektiğine hükmetmektedir. Madde bu gibi durumlarda üye ülkelerin, şirket yönetim veya idare organına (*monist ya da düalist yapı*), genel kurul kararı olmaksızın esas sözleşmede kapsamlı değişiklik yapılması konusunda yetki verebileceğine hükmetmektedir. Bu

belirleme, kimi yazarlarca işçilerin yönetime katılımlarının esas sözleşme hükümlerinin dahi önünde yer aldığı biçiminde yorumlanmaktadır²³¹.

Diğer yandan Tüzüğün 12. maddesi gereğince eğer üye devlet Yönerge'nin 7/3 maddesindeki tercih hakkını kullanmış ise, bu üye devlette SE'nin tescil edilebilmesi yine 4. madde uyarınca işçilerin yönetime katılımları usulüne ilişkin bir anlaşmanın yapılmış olması ya da SE'nin tescilinden önce katılımcı şirketlerden hiçbirisinde yönetime katılım usulünün uygulanmıyor olması gerekmektedir (*önce-sonra ilkesi*).

Tüzüğün giriş bölümünde açıklandığı üzere iç pazarın ortadan kalkması ve sonuçta Topluluk ekonomik ve sosyal yapısında ortaya çıkardığı gelişmeler yalnızca ticaret engellerinin ortadan kalkmasını değil, aynı zamanda üretim yapılarının Topluluk boyutunda uyarlanmasını da gerekli kılmıştır. Bu doğrultuda Tüzük yine giriş bölümünde Yönergenin Tüzüğün ayrılmaz ve tamamlayıcı bir parçası olduğunu ve eş zamanlı olarak uygulanacağını belirtmektedir. Ancak Yönerge de Tüzük de işçilerin bilgilendirilmesi ve danışmaya ilişkin hükümlerden farklı olarak, işçilerin yönetime katılımlarını gerçek anlamıyla zorunlu tutmamıştır.

Yukarıda da belirtmiş olduğumuz üzere ilk olarak Davignon Raporu ile gündeme gelen *önce – sonra* ilkesi 2001/86/EC sayılı Yönergede de kabul görmüştür. Buna göre, katılımcı şirketlerin hiçbirisinde işçilerin yönetime katılım hakları bulunmuyorsa, kurulacak SE'de de işçilerin yönetime katılım hakları olmayacaktır. Eğer şirketlerden birinde yönetime katılım hakkı mevcut ise yeni kurulan SE'de de yönetime katılım hakkının sağlanması zorunlu olacak, katılımcı şirketlerde de bu hak, farklı biçimlerde, mevcut ise işçi lehine olan katılım hakları standart olarak korunacaktır²³². Bu katılım;

²³¹ WERLAUFF E., The SE Company – A New Common European Company from 8 October 2004, EBLR 2003, s.101

²³² Burada işçi lehine olan tabirinden anlaşılması gereken yönetim organlarında çalışanlara verilen hakların niteliği değil, işçilerin sahip oldukları çoğunluk miktarıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. DAVIES P.L., Employee Involvement in the European Company, s. 73

- İşçi temsilcilerinin SE'yi ve yavru şirketlerini ilgilendiren konularda bilgilendirilmesi ve şirketin almayı düşündüğü yönetsel kararlarda danışılması (İş Konseyi konsepti)
- İşçi temsilcilerinin monist sistemde yönetim kurulu üyelerinin, düalist sistemde ise danışma organı üyelerinin bir kısmını seçme veya atama ya da atanmalarına karşı çıkma

haklarından birisinin seçilmesi yoluyla kullanılacaktır. Bu haklardan hangisinin SE'de uygulanacağı SE'nin kuruluş aşamasında belirlenecektir.

Diğer yandan birleşme yoluyla SE kurulmasında katılımcı şirket işçilerinin en az %25, holding veya yavru şirket yollarından birisi ile SE kurulması durumunda ise şirket işçilerinin en az %50'sinin ve her üç halde de 2/3'lük oy çoğunluğu ile alacakları bir karar ile işçilerin yönetime katılım haklarından vazgeçmeleri olanaklıdır. Mevcut bir anonim ortaklığın SE'ye dönüşmesi yoluyla kuruluştaki ise anonim ortaklıkta mevcut olan düzen SE'de de devam edecektir. Ancak her halükarda SE'nin kuruluş biçimi ne olursa olsun, işçilerin yönetime katılımları usulü SE yöneticileri ile işçi temsilcileri arasında yapılacak müzakerelerin sonucuna göre belirlenecektir.

Öğretide kimi yazarlar, sistemin tüm Avrupa Şirketleri için zorunlu hale getirilmesi istenen bir düzenleme olmadığı, asıl amacın şirketlerin faaliyet gösterdikleri üye ülkelerdeki işçilerin yönetime katılım haklarından yeni kurulacak bir SE ile kaçmalarını engellemek olduğunu belirtmektedirler²³³.

Biçimsel olarak incelendiğinde Yönergenin, üç bölüm ve bir ekten oluştuğu, ilk bölümünde Avrupa Şirketinin kuruluş biçimlerine göre çalışanların yönetime katılım biçimlerinin düzenlendiği, ikinci bölümünde işveren ile çalışanlar arasındaki görüşmelerin usullerinin belirlendiği, çeşitli hükümler başlıklı son bölümde ise çekince ve gizlilik, temsil organının çalışma tarzı ve işçilerin bilgilendirilmesi ile

²³³ BABÜL E.B., s.50

danışma usulleri, işçi temsilcilerinin korunması gibi hükümlerin bu bölümde yer aldığı görülmektedir.

Yönergenin eki niteliğindeki standart kurallar²³⁴ ise kendi içerisinde üç bölüme ayrılmakta, temsil organının oluşumu, bilgilendirme ve danışma için standart kurallar ile katılıma ilişkin standart kuralları içermektedir.

Biz ise çalışmamızda, yönergeyi yirmi paragrafı bulan genel gerekçesi ve standart kuralları ile birlikte incelemeyi uygun buluyoruz.

B. BAŞLANGIÇ HÜKÜMLERİ

Avrupa Şirketi, farklı üye ülkelerdeki şirketlerin Topluluk çapında örgütlenmesine yönelik bir oluşumdur. Tüzüğün de bu oluşumun yasal çerçevesini oluşturma amaçlı bir kodifikasyon olduğu gerek Tüzükte gerekse de Yönergenin başlangıç hükümlerinde açık olarak belirtilmiştir.

Topluluğun hedeflerinden bir diğerinin ise sosyal boyutlu olduğu ve özellikle çalışanların yönetime katılmaları konusunda SE'nin kuruluşuna katılan şirketlerin mevcut işçilerin yönetime katılım uygulamalarının zarar görmesi ve ortadan kalkmasının engellenmesine yönelik hükümlerin oluşturulması gerekliliği yine Yönergede yer almaktadır.

Diğer yandan üye ülkelerde şirketlerin karar alma mekanizmalarına çalışanların katılımına yönelik olarak uygulanmakta olan modellerin birbirinden çok farklı olmasının, SE'ye uygulanacak olan çalışanların yönetime katılımlarına ilişkin yeknesak düzen oluşturacak bir düzenlemeyi olanaksız kıldığı yine başlangıç hükümlerinde yer almıştır.

SE'yi kuran şirketlerden birinde katılım haklarının düzenlenmiş olması durumunda bu katılım haklarının, kuruluş aşamasında aksi öngörülmediği sürece,

²³⁴ Öğretide bu kurallar “referans maddeleri” olarak da nitelendirilmektedir. Bkz. KESKİN A.C., s. 17; BABÜL E.B., s.37

SE'ye transfer yoluyla korunması gerektiği yine bu hükümlerde düzenlenen ilkelerdendir. Bu yolla kazanılmış hakların korunması ve çalışmamızın önce bölümlerinde belirttiğimiz kimi ülkelerin yeni bir düzenlemenin girişimcilerin hali hazırda buldukları ülkeden uzaklaşmaları engellenmeye çalışılmıştır.

Yönerge devamla işçilerin yönetime katılımı konusunda üye ülkelere farklılıkların büyüklüğü nedeniyle, birleşme yoluyla kurulacak olan SE için ülkelere *standart kuralları* uygulamayabilme opsiyonunun tanınması gerektiğini belirtmiş, birleşen şirketler açısından mevcut sistem ve katılım kurallarının uyarlama yoluyla yürütülmesine izin verilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

İşçilerin yönetime katılımları konusunda “*önce ve sonra*” ilkesini benimsemiş olan Yönerge, temel ilke ve amacının çalışanların şirket yönetimine katılımında kazanılmış haklarının korunması olduğunu belirtmiş, bu tanımlama ile üye ülkelere çalışanların yönetime katılımları konusunda olabildiğince esnek davranmıştır²³⁵. SE'nin kurulmasından önceki dönemde yürürlükte olan işçi haklarının SE'de çalışanların yönetime katılımı konusunda temel olacağını bu temelin yalnızca kuruluş aşamasında değil, SE'deki tüm yapısal değişikliklerde de korunması gerektiğine hükmedilmektedir.

Ayrıca üye ülkelerin işçi sendikaları temsilcilerinin SE'nin kuruluşuna taraf şirket işçisi olup olmadığına bakılmaksızın bir özel görüşme organının üyesi olmalarına olanak sağlamaları gerekmektedir.

Başlangıç hükümleri üye ülkelere yönergede öngörülen yükümlülüklerle uygun davranılmasına yönelik önlem alma yükümlülüğü de getirmektedir.

Son olarak belirtmek gerekir ki Roma Antlaşması'nın 308. maddesi uyarınca bu Yönergenin uygulanmasında Topluluğun Konsey tarafından Komisyon'un önerisi ve Parlamento'nun görüşü üzerine oybirliği ile karar alması olasıdır. Ancak yine

²³⁵ BABÜL E.B., s. 37

Antlaşmanın 5. maddesi gereği ikincilik ve orantılılık ilkeleri gözönüne alınmak durumundadır.

C. GENEL HÜKÜMLER

Birinci maddede Avrupa Şirketini kuran tüzüğe atıfta bulunulmuş, yönergenin amacının Avrupa Şirketinde işçilerin yönetime katılımlarının düzenlenmesi olduğu, her SE'nin Yönergenin 3 ila 6. maddeleri ya da 7. maddedeki düzenlemeler uyarınca işçilerin yönetime katılımlarını sağlamak zorunda oldukları hükme bağlanmıştır.

Yönergede kullanılan terimlerin tanımlamasının yapıldığı ikinci maddeye göre işçi ve işçi temsilcisi terimlerinden anlaşılması gereken ulusal mevzuat ya da uygulamanın bu terimlere yüklediği anlamdır. Yani yönerge yine tüm üye devletlerde geçerli bir işçi ya da işçi temsilcisi tanımı yapmaktan kaçınmaktadır.

Ancak yönerge bilgilendirme, danışma ve katılım açısından aynı çekimserliği göstermemiş ve bu terimlerin tanımlamasını da bizzat yapmıştır. Buna göre bilgilendirme *“bir Avrupa Şirketini veya bir başka üye devlette yerleşik bağlı şirket veya kuruluşlarında herhangi birini ilgilendiren sorularda Avrupa şirketinin yetkili organı; veya muhtemel bir etki üzerinde değerlendirme yapılması gerektiğinde, çalışanların temsilcilerinin katılımını gerektiren bir konuda, sadece bir üye devlette, karar verme organının gücünü aşan sorunlarda ve uygun olduğu takdirde, Avrupa şirketinin yetkili organı ile görüşmeler hazırlanması amacıyla çalışanların veya onların temsilcilerinin bilgilendirilmesi”* iken, danışma *“bir Avrupa Şirketinde, karar verme sürecinde yetkili organ tarafından öngörülen önlemlere ilişkin olarak, verilen bilgiler çerçevesinde, çalışanların temsilcilerinin bir zamanda, uygun bir şekilde görüşlerini açıklamaları, Avrupa şirketinin yetkili organı, çalışanların organları veya temsilcileri arasında sürekli bir diyalogun kurulması ve görüş alışverişinde bulunulması”*; katılım ise *“işçilerin şirket içinde alınacak kararlarda bir etki yaratabilecek olan işçi temsilcilerinin bilgilendirilmesi, danışma ve iştiraklerini içeren mekanizma”* olarak tanımlanmıştır.

İşçilerin bilgilendirilmesi, işçilere danışılması ve son olarak işçilerin yönetime katılımları konusunda yönerge kapsamında dikkat çeken bir diğer konu ise başlangıç bölümündeki 6 numaralı paragraf içeriğidir. Paragraf, “uluslararası seviyede bilgi ve danışma prosedürleri SE’nin kurulmasına ilişkin her aşamada garanti altına alınır” demek suretiyle ulusal hukukta böyle bir katılım prosedürünün olup olmadığı gözönüne alınmaksızın danışma ve bilgilendirme prosedürünün işleyeceğine hükmetmektedir²³⁶.

D. ÖZEL MÜZAKERE ORGANI

SE’nin kuruluş aşamasında şirketlerin yönetim veya idare organlarının bir plan hazırlaması gerektiğinden, birleşme ve holding şirketin kuruluş projesinin ilanı ve yavru şirketin kurulması ya da mevcut şirketin SE’ye dönüşmesi planlarının genel kurulda kabulüne ilişkin süreçlerden yukarıda bahsetmiştik. İşte her SE bu aşamanın ardından, yönergenin deyimi ile “en kısa zamanda”, organları aracılığıyla şirket işçilerinin temsilcileri ile SE’de işçilerin yönetime katılımlarını düzenlemek için taraf şirket, yavru şirket ve kuruluşların çalışanlarının sayıları hakkında bilgi toplar.

Yönergenin 3. maddesi işçilerin yönetime katılmaları konusunda müzakere yapmak üzere SE’nin tescilinden önce katılımcı şirket, yavru şirket ya da kuruluşların, işçi temsilcilerinden oluşan bir organın kurulması gerekmektedir. İşte bu organ, Özel Müzakere Organıdır. Özel Müzakere Organının tanımlaması Yönerge’nin 2/g maddesinde de yapılmıştır. Bu maddeye göre Özel Görüşme Organı (Organ), “bir Avrupa şirketinde, işçilerin katılımı için düzenlemeler yapılması hususunda iştirakçi şirketlerin yetkili organları ile görüşme yapmak üzere, bu yönergenin 3. maddesinde belirtildiği şekilde kurulan organ” biçiminde tanımlanmıştır.

²³⁶ BABÜL E.B., s. 51

Organı oluşturacak olan üyeler SE çalışanlarını temsil etmek üzere atama ya da seçim yoluyla belirlenebilir. Hangi yöntemin belirleneceği konusunda üye devletler yetkilidir. Fakat her halükarda bu süreç içerisinde görev yapacak olan üyelerin iştirak eden şirketler, yavru şirketler ve kuruluşların çalışan sayısı ile orantılı temsil edilmeleri gerekir.

Yönergenin 3(2) maddesi, özel müzakere organının üyelerinin kimlerden oluşacağı ve nasıl seçilecekleri konusunu düzenlemiştir. Buna göre organ üyelerinin seçimi ve atanmalarında her üye devlette katılımcı şirketlerin, yavru şirketin ve kuruluşların çalıştırdığı işçi sayısı dikkate alınacaktır. Seçilme ve atanma konusunda Yönergenin esas aldığı usul şu biçimdedir.

— Bu üyeler, katılımcı şirketlerin, yavru şirket ve kuruluşların her üye devlette çalıştırdığı işçi sayısı ile orantılı olarak seçilecek veya atanacaklardır. Toplam işçi sayısının %10'u oranında bir sandalye işçi temsilcilerine özgülenecektir.

— SE'nin birleşme yoluyla kurulması durumunda, SE'nin tescilini takiben tüzel kişiliğini kaybedecek olan katılımcı şirketler için, özel müzakere organında her katılımcı şirketten bir üye olmasının sağlanması amacıyla her üye devletten ek temsilciler bulunabilir. Ancak bu durumda ek temsilcilerin sayısı işçilere özgülenecek sandalye sayısının %20'sini (*yani %10'un %20'sini*) geçemeyecek ve özel müzakere organının yapısında çifte temsil yaratılamayacaktır.

— Bu türden şirketlerin sayısı ek sandalye sayısından fazla ise bu ek sandalyeler, farklı üye devletlerdeki şirketlere istihdam ettikleri çalışan sayılarının azaltılması yoluyla özgülenecektir.

Görüldüğü üzere Yönerge hem tüm üye devlet çalışanlarının hem de tüm katılımcı şirket çalışanlarının temsilini güvence altına alma çabasıdadır²³⁷.

²³⁷ BABÜL E.B., s. 53

Organ'ın üyelerinin seçilme veya atanma usulünü belirleme yetkisi üyenin seçileceği veya atanacağı üye devlete verilmiştir. Üye devlet bu seçim veya atama usulünü belirlerken, üye devlette işçisi bulunan her bir katılımcı şirketin en az bir üye ile temsil edilmesi amacıyla “*olanak dâhilinde*” gerekli önlemleri almak ve bu önlemler ile Organ'ın toplam üye sayısını yükseltmemeyi sağlamak zorundadır.

Özel müzakere organının üyelerinin kimler olacağı konusunda üye devletlere başka bir kısmi serbestlik daha tanınmış ve Yönergenin 3. maddesinin devam hükümleri ile üye devletlere, SE'yi oluşturan şirketlerin çalışanı olup olmadığına bakılmaksızın sendika temsilcilerinin özel müzakere organının üyesi olmasına olanak sağlama yetkisi verilmiştir.

Yönergenin başlangıç hükümlerinde uluslararası seviyede bilgi ve danışma prosedürlerinin, SE'nin kurulmasına ilişkin her aşamada garanti altına alınacağı düzenlenmiştir. Bu düzenleme, özel müzakere organının kurulması aşamasında da rol oynamakta ve düzenlemenin, SE'nin çalışanlarının bulunduğu üye ülke yasal düzenlemelerinde yer alan ve çalışanların bilgilendirilmesi ve çalışanlara danışılmasına ilişkin kuralların özel müzakere organı için de geçerli olabileceği düşünülmektedir. Yani SE'nin kurulması aşamasında organ yerel mevzuata da dayanabilecektir²³⁸. Ancak Yönergenin 3/VI maddesi uyarınca Organ, belirli bir çoğunlukla “*müzakereleri açmamaya veya açılan müzakereleri sona erdirmeye karar verebilir ve SE'nin çalışanlarının bulunduğu üye devlette yürürlükte olan işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılmasına ilişkin hükümlere dayanabilir. Böyle bir karar alınması durumunda, 4. maddedeki anlaşma prosedürü de durur; ayrıca, Ek'in (standart hükümler) hiçbir hükmü uygulanamaz*”.

Bu düzenlemeye göre başlangıç hükümlerinin 6 sayılı paragrafı gereğince, belirli bir çoğunluğu sağlamış olmak koşuluyla²³⁹, müzakereleri açmamaya ya da açılmış olan müzakereleri sona erdirmeye ve SE'nin çalışanlarının bulunduğu üye

²³⁸ BABÜL E.B., s.51

²³⁹ Bu çoğunluk, en az iki üye ülkede çalıştırılan işçileri temsil eden üyelerin oylarını da içerecek biçimde, işçilerin en az 2/3'ünü temsil eden üye oylarının en az 2/3'üdür.

ülkede yürürlükte olan işçilere danışılması ve işçilerin bilgilendirilmesine ilişkin kurallara dayanması olanaklıdır. Özel müzakere organının alacağı bu tür bir karar, madde 4'te adı geçen anlaşma prosedürünü durdurur ve bu tür bir kararın varlığı durumunda Ek'te yer alan standart kurallar da uygulanamaz hale gelir. Görüldüğü gibi yönerge, danışılma ve bilgilendirilme haklarının kullanımı açısından yerel uygulamaları da kısmen geçerli kılacak nitelikte düzenlemeler içermektedir.

Özel Müzakere Organı oluşturulduktan sonra, SE için hayati nitelik taşımakta olan işçilerin yönetime katılımları konusunda Organ ile katılımcı şirketlerin yetkili organları aralarında yazılı bir anlaşma ile düzenlemeler hazırlarlar. Ayrıca katılımcı şirketin yetkili organlarının SE'nin tesciline kadar SE'nin kuruluş projesi ve işleyişi hakkında Organ'a bilgi verme yükümlülükleri vardır.

Her ne kadar Yönerge'nin 4. maddesinde anlaşma görüşmelerinin *“karşılıklı işbirliği ruhu içerisinde”* ve *“bir anlaşmaya ulaşmak amacıyla”* yapılması gerektiği düzenlenmiş ise de katılımcı şirket yetkili organlarının Organ'a bilgi verme yükümlülüğünün ne dereceye kadar olduğu yine Yönerge tarafından düzenlenmiştir. Yönergenin 8/2. maddesi üye devletlere, kendi ülkesinde kurulan bir SE veya katılımcı şirketin idari ya da denetim organının nesnel kıstaslara göre açıklanması durumunda SE'nin, katılımcı şirketin, yavru şirketin veya kuruluşların işlevlerine zarar verecek nitelikteki bilgilerin açıklanmaması yönünde düzenleme yapabilme yetkisi vermektedir. Bu durumda inisiyatif tamamen üye devletin elindedir. Nesnel kıstasların varlığı veya yokluğu ya da korunan haklardan hangisinin üstün tutulacağı tamamen üye devletin yorumuna bırakılmaktadır.

Diğer yandan Yönerge gerek tescil öncesi Organ'a, gerekse de tescil sonrasında işçi temsilcilerine uygulanabilir nitelikte bir düzenlemeye giderek, Organ üyelerinin ve onlara yardım eden uzmanların *“kendilerine gizlilik içerisinde verilen bilgileri açıklamaması amacıyla üye devletler gerekli düzenlemeleri yapar”...“bu yükümlülük, anılan kişilerin görevlerinin sona ermesinden sonraki dönemler için de geçerlidir”* demek suretiyle, üye devletlere temsilci ve uzmanların bilgileri açıklamamalarını sağlamak amacıyla düzenleme yapma sorumluluğu getirmiştir.

E. KARAR ALMA

Karar alma usulünde her üyenin bir oy hakkı vardır. Organ, çalışanların mutlak çoğunluğunu da temsil etmesi koşulu ile üyelerin mutlak çoğunluğu ile karar alır.

Mutlak çoğunluk kuralı yönetime katılım haklarının azaltılmasına yönelik önerilerin oylanmasında istisnaya tabi olacaktır. Buna göre katılım haklarının kısıtlanmasına yönelik oylamalarda

- Eğer SE birleşme yoluyla kuruluyorsa öngörülen düzenlemenin, katılımcı şirketlerin tüm çalışanlarının %25'ini kapsamı
- SE holding şirket ya da yavru şirket kurulması yoluyla kuruluyorsa ön görülen düzenlemenin, katılımcı şirketlerin %50'sini kapsamı

durumunda Organ üyelerinin en az iki üye devleti temsil eden üyelerin oylarını da içermek ve çalışanların 2/3'ünü temsil etmek kaydıyla temsilcilerin 2/3'ünün bu öneri lehine oy kullanmaları gerekmektedir.

Bu kapsamda katılım hakkının azaltılmasıyla kastedilen katılımın tanımını yapan 2/k maddesindeki organlarda temsil hakkının, katılan şirketlerde var olan en yüksek orandan daha az bir oranda belirlenmesidir. Buradaki kıstas katılan şirketlerde işçilere verilmiş olan en yüksek orandır. Bu oranın altında bir oranın kabul edilmesine yönelik öneri katılım hakkının azaltılması anlamına gelecektir.

Organ'ın doğal üyeleri işçi temsilcileridir. Bu kişilerin sendika temsilcileri de olabileceğine yukarıda değinmiştik. Ancak bunun yanısıra Yönerge, her ne kadar üyelik hakkı vermese de, Organ'a üyelerinin yanısıra seçeceği uzmanlardan Topluluk düzeyindeki çalışmalarında yardım alabilme hakkı tanımaktadır. Ayrıca Organ, sendika temsilcisi gibi özel harici organizasyon temsilcilerini görüşmelerin başında

bilgilendirebilir. Bu uzmanlar istek halinde müzakerelere danışman sıfatıyla katılabileceklerdir. Ancak bu kişiler hakkında da Yönerge'nin 8. maddesinde gizlilik kuralları uygulanacaktır.

Müzakere organı, en az iki üye devlette çalıştırılan işçileri temsil etmesi kaydıyla, toplam işçi sayısının 2/3'ünü temsil eden oyların 2/3'ünün kararı ile SE kurulmadan önce işçilerin yönetime katılımları konusunda şirketin yetkili organı ile görüşmelere başlamama ya da başlamış olan görüşmeleri durdurma kararı alabilir²⁴⁰. Yani Organ'ın bu yönde bir karar alması için yeterli toplantı sayısı toplam işçi sayısının 2/3'ü, karar yeter sayısı ise toplantı yeter sayısının 2/3'dür. Ancak bu karar lehine verilecek oyların aynı zamanda en az iki üye devlette çalışan işçileri de temsil ediyor olması gerekmektedir.

Bu yönde alınacak bir kararın ardından, taraflar daha yakın bir tarihte müzakerelerin yeniden açılmasını kararlaştırmadığı sürece, SE'nin bağlı kuruluşlarının veya şirketlerinin işçilerinin ya da işçi temsilcilerinin %10'unun yazılı başvurusu üzerine en erken iki yıl içerisinde yeniden toplanabilir. Organ, yönetim ile müzakerelerin yeniden başlatılmasına karar verip de müzakereler sonucunda bir anlamaya varılamazsa, Ek hükümlerinin hiçbirisi uygulanamaz.

Organ'ın alacağı açılan görüşmelere son verilmesi ya da görüşme açılmaması yönündeki kararın, ulusal hukukta yer alan işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere dayanılmasına ilişkin yürürlükteki yasal düzenlemelerin uygulanmasına neden olacağını yukarıda belirtmiştik.

Organın oluşması, işlemesi ve görevlerini yerine getirmesi için yapacağı tüm harcamalar katılımcı şirketler tarafından karşılanır. Bu hükmün uygulanmasını sağlamak amacıyla üye devletler gerekli gördükleri takdirde Organ'ın işleyişine ilişkin bütçe düzenlemeleri yapabilirler. Ayrıca üye devletlere, şirketlerin giderleri karılama yükümlülüğünü yalnızca bir uzmanla sınırlayabilme yetkisi de verilmiştir.

²⁴⁰ Ancak dönüşüm yoluyla kurulacak olan SE'lerde bu hüküm uygulanamaz. Zira dönüşüm yoluyla kurulacak SE'de işçilerin yönetime katılım hakları daha önceden temin edilmiştir.

F. MÜZAKERELER

Organ'ın oluşumun ardından, Organ ile şirketlerin yetkili organları işçilerin yönetime katılımları konusunda müzakerelere başlar. Bu müzakerelerin, “*işbirliği ruhu içerisinde*” ve işçilerin yönetime katılımı konusunda “*bir anlaşmaya varma amacıyla*” yürütülmesi gerektiği Yönerge'nin 4. maddesinde belirtilmiştir.

Buradan çıkan sonuç, tarafların işçilerin yönetime katılımları konusunda bir çeşit pazarlık yapacaklarıdır. Bu pazarlık yapıcı nitelikte olmalı ve amaç SE'nin kurulmasını engellemek ya da işçilerin yönetime katılma haklarından vazgeçmelerini sağlama değil, asgari müşterekte buluşmak olmalıdır.

İşte bu asgari müşterekte buluşulduğu takdirde, ortaya bir anlaşma çıkmaktadır ki Yönerge, bu anlaşmanın da asgari olarak neleri içermesi gerektiğini düzenlemiştir. Buna göre tarafların üzerinde mutabık olduğu anlaşma;

- Anlaşmanın kapsamını
- SE'nin; SE'nin, yavru şirketlerinin veya kuruluşlarının işçilerinin bilgilendirilmesi ve işçilerine danışılmasına ilişkin konularda müzakere ortağı olacak olan yetkili temsil organında işçilere öngülenen sandalye ve üyelerin sayısı ile bu yetkili organın oluşumunu
- Temsil organının bilgilendirme ve danışma konularındaki usul ve işlevini
- Temsilci organın toplanma sıklığını
- Temsilci organa öngülenecek finansal ve maddi kaynakları
- Taraflar müzakereler sırasında temsilci organ yerine bir veya birden fazla bilgilendirme ve danışma organına yer verdikleri takdirde bu usullerin uygulanması için yapılan düzenlemeleri
- Müzakereler sırasında taraflar katılım konusunda düzenlemeler yapmaya karar verirlerse, SE'nin idare veya

denetim organında işçilerin seçme, atama, önerme veya karşı çıkma haklarının olduğu üyelerin sayısı ve bu üyelerin hangi yollarla seçileceği, atanacağı, önerileceği ya da bu üyelere karşı çıkılacağı ve bu üyelerin hakları,

— Anlaşmanın yürürlük tarihi, süresi, anlaşmanın hangi durumlarda gözden geçirileceği ve gözden geçirme usulleri; unsurlarının hepsini birden içermelidir.

Ayrıca, SE'nin organlarına katılım dışında üye devletlerin SE'ye, yavru şirketlerine veya kuruluşlarına ulusal mevzuat yada uygulamanın sağladığı mevcut haklara hanel getirmemek koşulu da anlaşmanın geçerliliği için gereklidir. Bunun yanısıra SE'nin dönüşüm yoluyla kurulması durumunda, bu anlaşma SE'ye dönüşecek olan şirkette mevcut katılım haklarını asgari olarak içermek zorundadır.

Tüm bunların ötesinde bu hükümlerle aksi öngörülmedikçe, anlaşma Ek'teki kurallara tabi değildir.

Organ ile yetkili organ arasındaki görüşmeler, Organ'ın kurulmasından hemen sonra başlayacak ve altı ay içerisinde sonuçlanacaktır. Ancak taraflar, bu süreyi, Organ'ın kuruluş tarihinden itibaren işlemek kaydıyla bir yıla kadar uzatabilirler. Sürenin dolumu halinde ise Yönerge'nin 7. maddesine uygun bir çözüm anlayışı içerisine girilecektir.

Bu görüşmeler sırasında uygulanacak hukuk olarak Yönerge 6. maddesinde *“Yönerge’de aksi öngörülmediği sürece... uygulanacak mevzuat SE'nin kayıtlı şirket merkezinin bulunduğu ülke mevzuatıdır”* düzenlemesini getirmiştir.

Bu düzenleme ile Yönerge, taraflara bu süreç içerisinde uygulanacak hukuku seçme hakkı vermemiştir. Bu yolla Yönerge, bizzat üye devletlere yükümlülük vermiş ve şirket merkezinin bulunduğu üye ülke yasal düzenlemelerinin uygulanacağına hükmetmiştir.

Öğretide kimi yazarlar bu hükmün Tüzüğü'nün 12. maddesi ile çelişki içerisinde olduğunu; zira, 12. maddede şirketin tescil edilebilmesi için çalışanların yönetime katılım haklarının düzenlenmiş olmasının zorunlu olduğunu, özel müzakere organının çalıştığı bu toplam bir yıla kadarki süre içerisinde zaten tescil yapılamayacağı için SE'nin tescil edilmesinin ve dolayısıyla kayıtlı (tescilli) şirket merkezinin olmadığını belirtmektedirler. Bizim de katıldığımız görüşe göre "*kayıtlı şirket merkezi hukuku*" ifadesinde anlaşılması gereken ana sözleşmede şirket merkezi olarak belirlenen üye ülke hukuku olmalıdır²⁴¹.

G. STANDART KURALLAR

Yönerge, üye devletlere bazı çerçeve hükümler koyma zorunluluğu getirmektedir. Yönerge'nin 7. maddesi hükmüne göre "*üye devletler, 3. paragraf hükmü saklı kalmak kaydıyla, işçilerin yönetime katılmasına ilişkin Ek'te belirtilen hükümleri sağlayan standart kurallar*" koymak zorundadır.

Maddede geçen "*üye devlet*" tabirinden anlaşılması gereken SE'nin şirket merkezinin bulunduğu üye devlettir. Bu üye devlet Yönerge'nin 1. maddesinde belirlenen işçilerin yönetime katılımlarının sağlanması amacı doğrultusunda yine Yönerge'nin eki niteliğindeki standart kuralları esas alarak düzenleme yapmak zorundadır. Bu standart kurallar;

— Tarafların bu kuralların uygulanması yönünde anlaşmaya varmaları veya

— Yönerge'nin 5. maddesi uyarınca Organ ve yetkili organa anlaşmaya varmaları için verilmiş olan Organ'ın kurulmasından itibaren başlayacak altı aylık (bir yıllık) süre içerisinde bir anlaşmaya varamamaları ve

- o Katılan şirketlerin yetkili organlarının standart kuralların uygulanması ve SE'nin tesciline devam edilmesi yönünde karar alması,

²⁴¹ BABÜL E.B., s. 55

o Organ'ın, 3(6) madde hükmü uyarınca müzakereleri açmama ya da açılan müzakereleri sonlandırma ve işçilere danışılması ve işçilerin bilgilendirilmesi konularında üye devletin ulusal kurallara dayanma kararı almaması

koşullarından birisinin gerçekleşmesi durumunda uygulanacaktır. Bu düzenlemedeki “ *taraflar*” teriminden anlaşılması gereken, Organ ile şirketlerin yetkili organıdır.

Bunun yanısıra, Ek'in katılıma ilişkin 3. bölümüne uygun olarak tescilin yapıldığı üye devletin ulusal mevzuatınca belirlenen standart kurallar ise ancak; şu koşullarda uygulama alanı bulabilir:

— SE'nin dönüşüm yoluyla kurulması durumunda işçilerin idari ve denetim organında yönetime katılmasına ilişkin bir üye devlet düzenlemeleri, SE'ye dönüşen şirkete uygulanıyorsa,

— SE'nin birleşme yoluyla kurulması durumunda,

o SE'nin tescilinden önce tüm katılımcı şirketlerdeki toplam işçi sayısının en az %25'ini kapsayan bir ya da daha fazla katılımcı şirkette bir veya daha fazla katılım şekli uygulanıyorsa veya

o SE'nin tescilinden önce Organ bu yönde bir karar vermişse ve tüm katılımcı şirketlerdeki toplam işçi sayısının %25'inden azını kapsayan bir veya daha fazla şirkette, bir veya daha çok katılım şekli uygulanıyorsa ve Organ bu yönde bir karar vermişse

— SE'nin bir holding şirket ya da yavru şirket oluşturulması yollarından birisi ile kurulması durumunda

o SE'nin tescilinden önce, toplam işçi sayısının en az %50'sini kapsamak kaydıyla bir veya daha fazla

katılımcı şirkette bir veya daha fazla katılım biçimi uygulanıyorsa veya

o SE'nin tescilinden önce toplam işçi sayısının %50'sinden azını kapsayan bir veya daha fazla katılımcı şirkette bir veya daha fazla katılım biçimi uygulanıyorsa ve Organ bu yönde karar vermişse

Burada, Yönerge'nin %25 ve %50'lik ayrımlara önem verdiği ortaya çıkmaktadır. Eğer ki katılımcı şirketlerde bir veya daha fazla katılım biçimi uygulanıyorsa, toplam işçi sayısına ilişkin oransal eşik dikkate alınacak uygulamanın eşiğin üstünde olduğu durumlarda Ek'teki standart kurallar uyarınca üye devletin yaptığı düzenlemeler uygulanırken, uygulama eşiğin altında kaldığı takdirde bu kurallara gidilmesi Organ'ın bu yöndeki kararına bağlı olacaktır. Ancak yinelemekte fayda var ki bu hüküm, yalnızca Ek'in yönetime katılıma ilişkin 3. bölümü için geçerlidir.

Diğer yandan Yönerge'ye göre, eğer çeşitli katılımcı şirketlerde çeşitli yönetime katılım biçimleri uygulanıyorsa, bu biçimlerden hangisinin SE'de uygulanacağına yine Organ karar verecek ve katılımcı şirketlerin yetkili organlarına bu kararı ileticektir. Üye devletler de bu yönde bir karar olmaması durumunda kendi ülkelerinde tescilli SE'ler için uygulanacak olan yönetime katılım biçimini belirleme yetkisine sahiptirler.

Yönerge'nin 7. maddesinin belki de en can alıcı hükmü ise, Nice Zirvesi'nin etkilerini taşıyan, üye ülkelerin SE'nin birleşme yoluyla kurulması durumunda, yönetime katılıma ilişkin Ek'in 3. bölümünü ve bu arada maddenin 2-b hükmünü uygulamayabilecekleri yönündeki düzenlemedir. Ancak bu hükmün Tüzüğü'nün 12. maddesi ile birlikte değerlendirilmesi gerektiği açıktır. Zira 12 maddeye göre, bu türden bir kaçınma yoluna giden üye devlette tescil edilecek SE'de ya yönetime katılım konusunda bir anlaşmaya varılmış olması (Yönerge m.4) ya da SE'nin tescilinden önce birleşen şirketlerin hiçbirisinde yönetime katılıma ilişkin bir uygulama mevcut olmaması gerekmektedir (*önce-sonra ilkesi*).

H. EK (STANDART) KURALLAR (REFERANS HÜKÜMLERİ)

Yönerge'nin 7. maddesinin, çeşitli durumlarda üye devletlere işçilerin yönetime katılımları konusunda doğrudan düzenleme yapma yetkisi verdiğini belirtmiş ve durumlara ilişkin ayrıntıları yukarıda incelemeye çalışmıştık. İşte Yönerge, üye devletlere vermiş olduğu bu yetki/yükümlülük konusunda üye devletleri bağımsız bırakmamış ve her halükarda Yönerge'nin eki niteliğindeki standart kurallar doğrultusunda düzenleme yapılmasına hükmetmiştir.

Atıfta bulunulan referans hükümleri olarak anılan bu hükümler Temsil Organının oluşumu, Bilgilendirme, Danışma ve Yönetime Katılıma ilişkindir.

1. TEMSİL ORGANININ OLUŞUMU

Temsil organı, SE'nin yavru şirketlerinin, kuruluşlarının işçi temsilcileri tarafından seçilen veya atanarlardan veya bunların bulunmadığı durumda tüm işçiler arasından seçilen veya atanarlardan oluşur. Bu oluşum konusunda SE'nin yetkili organı haberdar edilir.

Bu üyelerin seçilmesi veya atanması ulusal yasal düzenlemeler veya uygulamalar doğrultusunda yapılacaktır. Üye sayısını belirleme yetkisi de üye devletlere bırakılmıştır, ancak, bu belirleme SE'nin yavru şirket veya kuruluşlarında çalışan işçi sayısını ve bu sayıda oluşabilecek değişiklikleri de gözönüne alınarak yapılmalıdır. Zira, üye devletler ülkelerinde tescil olunacak her SE için ayrı bir düzenleme yapmayacaklar mevcut düzenleme o üye devletteki tüm SE'ler için geçerli olacaktır.

Çalışanların temsil organının oluşumu Yönergenin 3. maddesinde düzenlenmiş olan özel müzakere organına oluşumu ile paralellik göstermektedir. Temsil organı üyeleri, katılımcı şirketlerin, yavru şirket ve kuruluşların her üye

devlette çalıştırdığı işçi sayısı ile orantılı olarak seçilecek veya atanacaklardır. Toplam işçi sayısının %10'u oranında bir sandalye işçi temsilcilerine özgülenecektir.

Temsil organının görevi, SE'de işçilerin yönetime katılımını Ek'e uygun olarak yürütmektir. Bu arada temsil organı kurulmasından itibaren dört yıl boyunca 4. ve 7. maddede belirtilen anlaşmaya ulaşmak için müzakereleri açıp açmayacağını inceleyecektir. Eğer ki madde 4'teki anlaşma için görüşmelere başlama kararı alırsa, temsil organının adı Özel Müzakere Organı olarak değişir ve temsil organı Organ'ın yetki ve görevlerini üstlenir. Temsil organı, Organ sıfatı ile katılımcı şirket yetkili organları ile görüşmelere başlar. Bu görüşmeler yine altı aylık (bir yıllık) süreye tabidir ve bu süre içerisinde anlaşma sağlanamazsa standart kurallara uygun olarak oluşturulmuş düzen devam eder.

Ayrıca Yönerge, temsil organının acil durumlar için, kendi içerisinde bir komite seçmesini, bu komitenin de en az üç temsil organı üyesinden oluşmasını öngörmektedir.

2. BİLGİLENDİRME VE DANIŞMA İÇİN STANDART KURALLAR (TEMSİL ORGANININ YETKİ ve GÖREVLERİ)

Bilgilendirme ve danışmaya ayrılan Ek'in ikinci bölümüne göre temsil organının yetki alanı, SE'nin kendisinin ve başka bir üye devlette bulunan ya da bir üye devlette karar alma yetkisinden fazlasına sahip yavru şirketlerin veya kuruluşlarının sorunları ile sınırlıdır.

Temsil organı, temsil organının bilgilendirilmesi ve ona danışılması amacıyla yılda en az bir kez SE'nin yetkili organı ise toplantı yapar. Bu toplantıların temelini yetkili organ tarafından hazırlanan SE'nin işlerindeki gelişmeler ve beklentilerine ilişkin rapor oluşturur.

Yetkili organ, SE'nin yapısı, işlerdeki olası gelişmeler, yatırımlar, organizasyona ilişkin esaslı değişiklikler, yeni çalışma usulleri, birleşmeler, kapasitesi düşürülmesi veya birimin kapatılması gibi çeşitli konuları görüşmek üzere idare/yönetim ve danışma organları ile temsil organının toplanmasını sağlar ve pay sahiplerinin genel kurul toplantısına sunduğu tüm dokümanları bu toplantılarda temsil organına da sunar.

Burada önemli olan bir diğer husus da işçilerin çıkarlarını önemli ölçüde etkileyebilecek durumlarda (işletme veya birimin kapatılması, toplu işçi çıkartılması gibi) temsil organının SE'nin yetkili organının ya da SE'de karar verme yetkisine sahip bir yönetim seviyesini bilgilendirilmek ve danışılmak üzere toplantıya çağırabilme hakkıdır. Bunlar gibi önemli durumlarda artık temsil organı, SE yönetiminden gelecek bir çağrıyı beklemeyecek ve bizzat girişimde bulunup ilgili herhangi bir organı toplantıya çağırabilecektir. Bu hak aynı zamanda temsil organının kendi üyeleri arasından seçtiği üç temsilciden oluşan bir komite tarafından da kullanılabilir.

Bu görüşmeler sonucunda SE'nin yetkili organı, temsil organının ya da komitenin görüşlerine uygun davranma zorunluluğu altında değildir.

3. KATILIMA İLİŞKİN STANDART KURALLAR

Çalışanların yönetime katılımlarına ilişkin üçüncü bölüme göre ise, Avrupa şirketinin anonim şirketin dönüşümü yoluyla kurulması durumu, diğer kuruluş biçimlerinden ayrıktır. Buna göre SE'ye dönüşen şirketin idare veya denetim organında tescilden önce üye devletin ulusal mevzuatına göre yönetime katılım uygulanıyor idiyse, aynı kurallar dönüşülecek SE'de de aynı hükümleri ile (*mutatis mutandis*) uygulanmaya devam edecektir.

SE'nin diğer yollarla kurulması durumunda ise bu SE'nin kendisi, yavru şirketleri ve kuruluşlarındaki çalışanlar ve/veya SE'nin idare veya denetim organında görev yapmak üzere temsilci seçme, atama veya atama yönünde öneride bulunma ya

da atamaya karşı çıkma hakkına sahiptirler. Ancak burada alınacak kararlar esnasında Avrupa Şirketi'nin tescilinden önce varolan şirketlerdeki en yüksek temsil oranı dikkate alınacaktır.

Katılımcı şirketlerin hiçbirisinde katılım yönünde bir uygulama bulunmaması durumunda SE, işçilerin katılımına ilişkin herhangi bir sistem kurmak zorunda değildir.

Temsil organının SE'nin idare ve denetim organına atayacağı üyelere ilişkin olarak da Yönerge bir düzenleme yapmıştır. Buna göre temsil organı,

- Farklı üye devletlerdeki çalışanları temsil eden üyeler arasından idare ve denetim organında işçi temsilcilerine özgülenen sandalyeler hakkında veya
- SE'nin toplam çalışanlarının SE'nin her üye devletteki çalışanlarına oranına uygun olarak bu organlara atanan üyeleri tavsiye eder veya bunlara itiraz eder.

Eğer bir veya daha fazla üye devletin işçileri bu oransal kriterleri sağlayamazsa temsil organı bu üye devletlerden birinden, özellikle uygun olması halinde SE'nin şirket merkezinin bulunduğu üye devletten, bir üye atar. Her üye ülke, idare veya denetim organındaki işçilere özgülenen sandalye konusunda karar verebilir.

SE'nin idare organı ve uygun olması denetim organının işçiler tarafından seçilen atanan veya temsil organı tarafından tavsiye edilen her üyesi, şartlara bağlı olarak oy kullanma hakkı da dâhil olmak üzere, hissedarları temsil eden üyelerle aynı hak ve yükümlülüklerle sahip bir tam üye olacaktır.

İ. ÇEKİNCE GİZLİLİK ve TEMSİLCİLERİN KORUNMASI :

Yönergenin 8. maddesi üye devletlere, Organ ya da temsil organı üyelerinin veya onlara yardımcı olan uzman sıfatındaki kişilerin müzakereler nedeniyle; bilgilendirme ve danışılma usulü çerçevesinde ise işçi temsilcilerinin kendilerine verilen bilgi ve verilerin açıklanmaması konusunda düzenleme yapma yetkisi vermektedir.

Maddenin lafzına bakıldığı zaman, buradaki yetkinin bir inisiyatif olmadığı ve üye devletlere bu yönde düzenleme yapma yükümlülüğü getirildiği görülmektedir. Kaldı ki, Yönerge'nin 9. maddesinde düzenlenmiş olan çalışma tarzı ve işçilerin bilgilendirilmesi usulüne göre tarafların karşılıklı hakları ve yükümlülükleri için işbirliği ruhu içerisinde çalışmalar gerektiğine hükmedilmektedir. Yani gizlilik kuralı olmasa dahi bu işbirliği ruhu içerisinde çalışmak deyiminden tüm işlemlerin yalnızca amacın yani işçilerin yönetime katılımın sağlanmasının gerçekleştirilmesi için yapılmasının anlaşılması gerektiği açıktır.

Benzer bir hüküm Yönerge'nin 11. maddesinde de yer almaktadır. Kanımızca bu maddedeki üye devletleri *“işçilerin yönetime katılma haklarından veya bu hakları elinde bulundurma hakkından yoksun bırakma amacıyla SE'nin kötüye kullanılmasının engellenmesi”* biçimindeki hüküm her iki tarafa da 9. maddede bahsedilen işbirliği ruhu içerisinde çalışma zorunluluğu da getirmektedir.

Bu gizlilik kuralı, anılan kişilerin görevleri sona erse dahi devam etmektedir. Kişi, Organ ya da temsil organın veya idare veya danışma organındaki görevi sona erse ve hatta SE ile iş ilişkisi sona erse dahi bu gizlilik kuralına uymak zorundadır.

Diğer yandan her ne kadar bu temsilcilerin, organların her türlü bilgiyi SE'nin yetkili organından isteme hakkının olduğunu yukarıda belirtmiş isek de Yönerge bu hakkın sınırsız bir hak olmadığını, üye devletlerin açıklanması durumunda SE'nin, yavru şirketlerinin, kuruluşlarının ya da katılımcı şirketlerin, açıklanması durumunda zarar görecekları durumlarda bu bilgi ve verilerin temsilci ya

da organ ile paylaşılmasının zorunlu olmadığı yönünde düzenleme yapma hakkı olduğunu düzenlemektedir. Burada kıstas nesnel olarak böyle bir bilginin açıklanmasının zarar veren sonuçlara yol açabilmesidir. Doğaldır ki örneğin pay sahipleri ile paylaşılabilen bir bilginin, temsilci ya da organlar ile paylaşılmaması nesnel kıstasın oluşmadığı anlamına gelecektir.

Yönerge yukarıdaki hükümlere aykırı davranışlarda bulunulması durumlarına yönelik olarak üye devletleri, uyuşmazlık konusu hakkında çözüm üretebilecek adli veya idari bir makamı yetkili kılma yükümlülüğü altında da bırakmaktadır. Örneğin SE'nin yetkili organının müzakere sürecinde Özel Müzakere Organı'na çeşitli bilgileri vermekten kaçınması durumunda, bu bilgilerin yukarıda bahsi geçen nesnel kıstasına göre açıklanmasının zarar doğurucu olup olmadığı yönünde bir adli ya da idari makama başvurma hakkı olmalıdır. Bu makam, her olayın kendisine özgü niteliklerini (ve üye devletin konu hakkındaki düzenlemelerini) gözönüne alarak uyuşmazlık konusu bilgi ve verinin açıklanmasına veya gizli kalmasına karar verecektir. Burada esas alınacak olan düzenleme her ne kadar şirket merkezinin tescil edildiği üye devlet düzenlemesi ise de öğretide kimi görüşler başka bir üye devlet ülkesi ile sürekli ve etkin bir ekonomik bağın varlığı durumunda uygulanacak hukukun ne olduğu yönünde bir kanunlar ihtilafı kuralının mevcut olmadığı, bu nedenle bu durumda nasıl bir çözüme gidileceğinin netlik taşımadığı yönünde görüşler de mevcuttur²⁴².

Yönerge'nin 11. maddesi ise işçi temsilcilerinin korunmasına yönelik düzenlemeler içermektedir. SE'nin, yavru şirketlerinin veya kuruluşlarının ya da katılımcı şirketlerin özel müzakere organı temsilcilerini, temsil organı üyelerini, bilgilendirme ve danışma usulleri çerçevesinde çalışanları temsil eden işçi temsilcileri ile denetim veya idare organındaki işçi temsilcilerini kapsayan koruma, bu kişilerin görevlerini ifa ederken, istihdam edildikleri ülke yasal düzenlemeleri uyarınca işçi temsilcilerine sağlanan koruma ve garantilerin tamamını içermektedir.

²⁴² COLOMBANI J.L., FAVERO M., Societas Europae – La Societe Europeenne, Paris 2002'den aktaran BABÜL E.B., s. 56

Bu düzenlemede dikkat edilmesi gereken husus, korumaya ilişkin olarak şirketin tescil edildiği devlet hukukunun değil, işçinin istihdam edildiği devlet hukukunun uygulanacak olmasıdır. Bu durum uygulamada temsilciler arasında farklılıklar yaratabilecektir. Özellikle “eşitlik ilkesi” çerçevesinde konu değerlendirildiği takdirde, farklı üye ülkelerde istihdam edilmiş olsalar da aynı işverene iş sunan işçiler arasında temsilcilik görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle farklı uygulamaların ortaya çıkabileceği açıktır.

Son olarak Yönergenin 14. maddesi üye devletleri, en 08 Ekim 2004 tarihine kadar gerekli yasalarını, yönergelerini ve idari hükümlerini Yönerge ile uyumlu hale getirmekle yükümlü tutmuştur. Bilindiği üzere yönergeler, ATA 249/3 maddesi gereğince üye devletlerde doğrudan yürürlüğe girmeyen ve yöneldikleri amaç bakımından bağlayan, Topluluk hukukunun ikincil kaynaklarından. Yani öngörülen süre içerisinde üye devletlerin bu Yönerge ile uyum sağlayamaması durumunda Yönerge üye devlet iç hukukunda doğrudan yürürlüğe girmeyecek; ancak, Komisyon tarafından ilgili üye devlet hakkında ATAD’da ATA 226 vd. maddeleri uyarınca ihlâl davası açılmasına yol açacaktır. Bunun yanısıra öğretide benimsenen görüş olduğu üzere ATAD da pek çok kararında tüzüğe benzer biçimde düzenlenme yoğunluğuna sahip ve içerik itibarıyla üye devlete takdir alanı bırakmayan yönergelerin tüzüklere benzer etkiler yaratabileceği belirtilmiş, yönergenin iç hukuka hiç aktarılmamasının yanısıra gereği gibi aktarılmaması durumunda dahi bireylerin doğrudan yönergeye dayanma haklarının olduğuna hükmedilmiştir²⁴³.

²⁴³ TEKİNALP G., TEKİNALP Ü., s. 72 ;

III- ÜYE DEVLETLERDE AVRUPA ŞİRKETİ MEVZUATI ve YÖNETİME KATILIM KONUSUNDA DÜZENLEMELER

A. AVUSTURYA :

Ülke, işçilerin katılımına ilişkin geçmişinden de destek alarak, ulusal iş yasasına (*Arbeitsverfassungsgesetz/ArbVG*) yeni bir başlık ekleyerek SE’de işçilerin katılımına ilişkin Yönerge hükümlerini iktibas etmiştir. Bu yeni başlık altında Yönergenin tanımları ve hükümleri yer almaktadır²⁴⁴. Tüzüğün şirket yapısı konusunda üye devletleri serbest bırakmasının ardından düalist (*two – tier*) yapıyı benimseyen ülkede, Danışma Organı üye sayısının 1/3’ünün işçi temsilcilerinden oluşması gerekmektedir²⁴⁵.

B. ALMANYA :

İşçinin yönetime katılımı konusunda oldukça uzun bir geçmişi olan ülkede, hangi yapının seçildiği istihdam ilişkileri etkilememiştir. Alman İş Yasası (*Betriebsverfassungsgesetz*) ve ortak karar almaya yönelik düzenlemeler (*Mitbestimmungsgesetz, Drittelbetellungs-gesetz, Montan – Mitbestimmungsgesetz*) ulusal şirketlerde işçilerin yönetime katılımları konusunda emredici hükümlerini korumuşlardır. Avusturya gibi düalist yönetim yapısını tercih eden bir diğer devlet olan Almanya’da SE’ye ilişkin mevzuat, tarafların katılım konusunda anlaşamamaları durumunda devreye girecektir²⁴⁶. Buna göre SE’de çalışan işçi sayısı 500 ilâ 2000 arasında ise Danışma Organının 1/3’ü, sayı 2000’den fazla ise Danışma Organının 1/2’si işçi temsilcilerinden oluşmak zorundadır. Eğer ki SE’deki toplam işçi sayısı 500’ün altında ise bu durumda işçi temsilcilerinin Danışma Organında yer alması söz konusu olamayacaktır²⁴⁷.

²⁴⁴ Van GERVEN D., STORM P.; s.135

²⁴⁵ OPLUSTİL K., TEİCHMANN C., Ek I

²⁴⁶ Van GERVEN D., STORM P.; s.253

²⁴⁷ OPLUSTİL K., TEİCHMANN C., Ek I

C. BELÇİKA :

Ülke, 06 EKİM 2004 tarihinde Ulusal İş Konseyi'nin Toplu Pazarlık Anlaşması ile iç hukukuna iktibas etmiştir. Bu anlaşma Yönergedeki hükümlerin oldukça detaylı bir biçimi olarak yorumlanmaktadır²⁴⁸. Ülke mevzuatına göre, SE'de yönetime yapısı monist (*one – tier*) ve İdare Organı üyelerinin 1/3'ü işçi temsilcilerinden oluşacaktır²⁴⁹.

D. ÇEK CUMHURİYETİ :

Avusturya ve Almanya gibi düalist yönetim yapısını benimseyen ülkede, SE bünyesinde 50 veya daha fazla işçi çalışması durumunda işçilere yönetime katılım hakkı tanınmıştır. Bu koşulu sağlayan bir SE'de Danışma Organı'nın 1/3'ü işçi temsilcilerinden oluşacaktır²⁵⁰.

E. DANİMARKA :

Monist yönetim yapısını benimsemiş olan ülkede, bünyesinde 35'ten fazla işçi çalıştıran SE'lerde, İdare Organlarının ½'si işçi temsilcilerinden oluşmak zorundadır. Bu sayı her halükarda ikiden az olamayacaktır²⁵¹. İdare Organındaki işçi temsilcileri ile diğer temsilciler yetki ve görevler açısından eşittir. Buna göre işçi temsilcileri işçilerin zararına da olsa SE'nin çıkarlarını korumakla görevlidirler²⁵².

F. FİNLANDIYA :

Genel içerik anlamında özellikle Yönerge hükümlerini iktibas eden SE'ye ilişkin Finlandiya mevzuatı yalnızca Finlandiya'da tescil edilmiş olan SE'leri kapsamakta ise de kimi hükümleri diğer üye devletlerde tescil edilmiş SE'leri de kapsayacak biçimdedir (Örn. Özel Müzakere Organına ilişkin hükümler, Temsil

²⁴⁸ Van GERVEN D., STORM P.; s.165

²⁴⁹ OPLUSTİL K., TEİCHMANN C., Ek I

²⁵⁰ OPLUSTİL K., TEİCHMANN C., Ek I

²⁵¹ OPLUSTİL K., TEİCHMANN C., Ek I

²⁵² Van GERVEN D., STORM P.; s.196

Organı veya İdare Organındaki temsilcilerin seçimi gibi)²⁵³. Monist sistemi benimseyen bir diğer ülke olan Finlandiya’da 150 ve daha fazla işçi çalıştırmak koşulu ile SE işçilerine yönetime katılım hakkı tanınmaktadır. Eğer taraflar arasında anlaşma sağlanamamışsa, İdare Organına katılacak olan işçi sayısı, organın üye sayısının 1/4’ü kadar olacaktır. Ancak her halükarda bu sayı 4’ü geçemez²⁵⁴.

G. FRANSA :

Fransa, diğer pek çok üye devletten farklı olarak, SE kurmak isteyen girişimcilere kabul edecekleri yapı açısından emredici bir hüküm kurmamıştır. Buna göre girişimcilere istedikleri takdirde monist, istedikleri takdirde ise düalist sisteme göre bir yönetim yapısını seçebileceklerdir²⁵⁵. Kamuya ait SE’lerde düalist yapı seçilmiş ise en az 200’den fazla işçinin SE bünyesinde çalışması koşuluyla, özel hukuk tüzel kişilikleri açısından ise herhangi bir asgari işçi sayısı koşulu aranmadan işçilere yönetime katılım hakkı tanınmaktadır. Diğer yandan, SE bünyesindeki iş konseyinin iki veya dört üyesinin işçi temsilcisi olarak katılımları iç hukukta düzenlenmiştir. Buna göre, SE’de 200 ilâ 1000 işçi çalışıyorsa iki işçi temsilcisi organda yer alacak, 1000’den fazla işçi çalışıyorsa organ üye sayısının 1/3’ü işçi temsilcilerinden oluşacaktır²⁵⁶.

H. HOLLANDA :

Ülke SE’de uygulanacak yönetim yapısı açısından düalist sistemi esas almıştır. En az 100 işçi çalışması ve SE sermayesinin 13 milyon Avro olması koşulu ile oluşturulacak Danışma işçi temsilcisinin Danışma Organına ve İcra Heyetine seçilecek veya atanacak üyeleri veto hakları bulunmaktadır. Bunun yanısıra temsilcilerin iş konseylerine katılma hakları da mevcuttur²⁵⁷.

²⁵³ Van GERVEN D., STORM P.; s. 226

²⁵⁴ OPLUSTİL K., TEİCHMANN C., Ek I

²⁵⁵ OPLUSTİL K., TEİCHMANN C., Ek I

²⁵⁶ OPLUSTİL K., TEİCHMANN C., Ek I

²⁵⁷ OPLUSTİL K., TEİCHMANN C., Ek I

I. İRLANDA :

Klasik Anglo – Sakson sistemine sahip olan İrlanda, monist yapıya ilişkin hükümlerini korumuş ve İdare Organı üyelerinin 1/3'ünün işçi temsilcileri arasından seçilmesine yönelik düzenlemeler yapmıştır²⁵⁸.

J. İTALYA :

Fransa gibi girişimcileri yönetim yapısı konusunda serbest bırakan İtalya, İdare Organı ya da Danışma Organı üyelerinden üçünün işçi temsilcileri arasından seçilmesini öngörmektedir²⁵⁹.

K. LÜKSEMBURG :

Monist yönetim yapısını benimseyen ülkede tescilli SE'lerde İdare Organı üyelerinin 1/3'ünün işçi temsilcilerinden oluşması öngörülmektedir. İşçileri yönetime katılım hakları açısından özel hukuk tüzel kişileri açısından asgari 1001 işçi sınırı koyan iç hukuk mevzuatı, en az %25'i kamuya ait SE'ler için ise herhangi bir asgari işçi sayısı sınırı öngörmemektedir²⁶⁰.

L. MACARİSTAN :

İç hukukunda SE'nin ancak düalist yönetim yapısına göre kurulabileceğini düzenlemiş olan Macaristan ulusal mevzuatı, SE'de çalışan toplam işçi sayısının 200'den fazla olması koşuluyla, Danışma Organı üye sayısının 1/3'ünün işçi temsilcilerinden oluşmasına hükmetmektedir²⁶¹.

²⁵⁸ OPLUSTİL K., TEİCHMANN C., Ek I

²⁵⁹ OPLUSTİL K., TEİCHMANN C., Ek I

²⁶⁰ OPLUSTİL K., TEİCHMANN C., Ek I

²⁶¹ OPLUSTİL K., TEİCHMANN C., Ek I

M. POLONYA :

Yine düalist yapıyı benimsemiş bir iç hukuk olan Polonya SE mevzuatı, SE'nin statüsüne ilişkin yasasının IV. Bölümünde işçilerin yönetime katılım haklarını düzenlemiştir²⁶². Danışma Organı üyelerinin 2/5'inin işçi temsilcilerinden oluşmasına hükmetmektedir. Eğer ki şirket bünyesinde 500'den fazla işçi çalışıyorsa Yönetim Organının bir üyesinin de işçi temsilcilerinden oluşması Polonya hukukunda benimsenmiş bir modeldir²⁶³.

N. YUNANİSTAN :

Bir diğer monist yapıyı benimseyen iç hukuk olan Yunanistan SE mevzuatı, İdare Organı üyelerinin 1/3'ünün işçi temsilcilerinden oluşmasına hükmetmektedir²⁶⁴.

²⁶² Van GERVEN D., STORM P.; s. 385

²⁶³ OPLUSTİL K., TEİCHMANN C., Ek I

²⁶⁴ OPLUSTİL K., TEİCHMANN C., Ek I

SONUÇ

2001 yılında kabul edilen 2001/2157/EC sayılı Tüzük, elli yıllık bir emeğin sonucudur. Her ne kadar bunca yıl geçtikten sonra artık ilk çıkış anındaki heyecanını ve amacını yitirdiği izlenimi yaratsa da genel ilkeler anlamında bu yöndeki bir düzenlemenin AB'nin temel taşı olan rekabeti yaratmakta çok büyük bir etkisi olacağı tartışmasızdır.

Kaldı ki Tüzüğün başlangıç bölümünde gelişmeler sonucunda “*üretim yapılanmalarının topluluk boyutuna uyarlanması gerektiği, bu amaçla konusu yalnızca yerel gereksinimleri sağlamakla sınırlı olmayan şirketlerin kendi işlerini, topluluk ölçeğinde yeniden örgütlemesi, planlayabilmesi ve gerçekleştirmesi gerekmektedir*” demek suretiyle topluluk ticaret ve rekabet hukukunda SE'nin bir dönüm noktası olduğu vurgulanmıştır.

SE'nin kurulmasına yönelik tüm bu çalışmalarda asıl amaç liberal ekonominin gereği olarak iç piyasada ve küreselleşmenin sonucu olarak büyük ABD ve Japon şirketleri ile dünya pazarında rekabet edebilmektir. Sermaye birleşmeleri ile oluşturulacak büyük sermaye, üretimde teknoloji, *know – how* ve diğer bilgi birikimlerinin birleştirilmesi ve dolayısıyla giderlerin azaltılması SE'yi cazip kılmaktadır. Diğer yandan yapıda herhangi bir değişiklik olmadan şirketin de serbest dolaşımı sağlandığı, özel bir prosedür olmadan şube açabilme olanağı SE biçimindeki bir örgütlenme girişimciler için oldukça tercih edilir nitelik kazanmaktadır.

Dikkat edilecek olursa tüzük, elli yıllık geçmişi nedeniyle AB bazında gerçek anlamda bir standardizasyon getirmekten sakınarak ulusal hukuklara atıfta bulunmayı yeğlemiştir. Bu da rekabetin olmazsa olmazı fırsat eşitliğini bir derece de olsa zedelemektedir.

Sınırötesi işlemleri kolaylaştırması, şirketler hukuku anlamında esnek bir yapı oluşturması ve küçük girişimcilere Avrupa Şirketi statüsü kazanma hakkı vermesi açısından tüzük olumlu değerlendirilmekte, işçilerin yönetime katılmaları gibi hayati bir konuda tüzük metninde yer bulunamamış olması, ulusal hukuklara

yapılan atıfların fazlalığı nedeni ile ise gerçek amacından bir miktar sapsmış gözükmektedir.

Diğer yandan Yönerge’de Davignon Raporu esas alınarak belirlenen “önce-sonra” ilkesinin ne derece adil olduğu da tartışılmalıdır. Zira bu yolla girişimler arasında işçilerin yönetime katılmasının zorunlu olduğu ve olmadığı yönünde farklılıklar yaratılmış olacak, yönetime katılım hakkı veren SE’ler bir yandan bu katılımın faydalarını görürken diğer yandan katılım öngörmeyen SE’ler karşısında yönetime ilişkin çeşitli konularda çeliştiği işçi temsilcilerinin yönelimleri nedeniyle karar almada ağır kalacaktır.

Bilindiği gibi gözden geçirme sürecindeki ülkemizle diğer alanlarda olduğu gibi gerek şirketler hukuku gerekse de iş hukuku alanında mevzuat taramaları yapılmakta olup, AB müktesebatının Türk Hukuku’ndaki karşılıkları bulunmaya çalışılmakta, bunun için sürekli olarak müzakereler yapılmaktadır. 2006 yılındaki şirketler hukuku alanındaki gözden geçirmelerde incelenen konulardan birisi de Avrupa Şirketi olmuştur. Bu şirket türünde, olası bir üyelik durumunda Türkiye’deki faaliyetleri açısından yaşanabilecek herhangi bir hukuki sorunda uygulanabilecek hukuk açısından gelen soruya Türk heyeti, Tüzüğün 2. maddesi gereği yalnızca üye ülkelerden birisinin hukukuna göre kurulmuş olan şirketin bir SE oluşturabileceği, Türkiye’nin henüz üye konumunda olmamasından ötürü herhangi bir sorunun yaşanma olasılığının olmadığı ve 2157/2001/EC sayılı düzenlemenin tüzük olma niteliğinden ötürü doğrudan uygulanabilir niteliği bulunduğu gerekçeleri ile iç hukuk düzenlemesi yapılmasının gerekli görülmediği biçiminde cevap vermiştir²⁶⁵.

Gerek Avrupa İş Konseylerinin kuruluş amacı, gerek 2002/14/EC sayılı Yönerge’nin içerdiği yönetime katılım, gerekse de 2001/86/EC sayılı Avrupa Şirketine İşçilerin Yönetime Katılmasına İlişkin Yönerge’deki haklar gözönüne alındığında, Türkiye’de bilgilendirme ve danışma veya karar alma prosedürüne dahil olma açılarından çalışanların yönetime katılımlarının öngörülmediğini görmekteyiz.

²⁶⁵ www.abgs.gov.tr

Türkiye'deki anonim ortaklıkları incelediğimizde ise çoğunun aile ortaklığı olduğu ve bu nedenle de kurumsal yapıya gerçek anlamıyla bürünemedikleri ortaya çıkmaktadır. Pek çok anonim ortaklık profesyonel yönetici niteliği olmayan büyük hisse sahipleri ya da başka bir deyişle “*şirket sahipleri*” tarafından yönetilmektedir.

Diğer yandan girişimcilerin, işverenlerin istihdam açısından günümüzdeki en büyük sorunlarından birisi de nitelikli iş gücü problemidir. Türkiye'de 2006 yılında işgücünün % 66'sı, istihdamın yüzde % 66,7'si ve işsizlerin % 59,9'u lise altı eğitim seviyesindekiler ve okur – yazar olmayanlardan oluşmaktadır²⁶⁶. Yani ülkemizin işgücünün büyük bir bölümünü vasıfsız işçiler oluşturmaktadır.

İstihdam ve sermaye olarak adlandırabileceğimiz bu iki uç da gözönüne alındığı zaman kanımızca işçilerin karar alma aşamasında yönetime katılımlarının doğrudan işçi temsilcileri yoluyla yürütülmesinin çok da olumlu sonuçlar veremeyeceği ortaya çıkmaktadır. Zira bir yanda profesyonel olmayan yöneticiler diğer yanda eğitimsiz işçi temsilcilerinin yönetimi üstlenmelerinin yönetime katılım olgusunun amaçlarının dışında sonuçlar yaratacağı açıktır. Nitelikli ve eğitimli işçi sayımız artmadığı sürece bu türden bir katılım ya girişimi köstekleyecek ya da temsilcilik kurumunun gerçek amacından uzaklaşmasını sağlayacaktır.

Türkiye'deki mevcut sistem olan sendika temsilciliği kurumu bu noktada devreye girmektedir. Türk sendikacılık tarihinde özellikle “sarı sendika” olarak tanımlanan sendikacılık tipinin günümüzde de varlığını sürdürdüğü ileri sürülmektedir. Özellikle liyâkatten bağımsız, demokratik yapıdan uzak, bir nevi feodal yapının sürdürüldüğü günümüz sendikacılığında sendika temsilciliği kurumunun ne denli işlevli olduğu tartışmalıdır.

Bu iki kurum açısından Türkiye'de uygulanabilecek optimum yönetime katılım sisteminin ne olduğu açısından bir değerlendirme yaptığımızda ortaya çıkan sonuç, her iki kurumun da yukarıda açıklanan nedenlerle uygulamada gerçek amacından saptırılma olasılığının çok yüksek olduğudur.

²⁶⁶ http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2008_programi (erişim 22.11.2007)

Sonuç olarak iki kurumun; yani, sendika temsilcisi ile işçi temsilcisinin bir arada çalışmasına engel hiçbir neden yoktur. Ancak olması gereken, ideal, açısından değerlendirildiğinde bu derece büyük hak ve yetkilere sahip olacak işçi temsilcilerinin niteliklerinin artırılması, sendikaların yapılarının değiştirilmesi ve gerçek anlamda sendikacılığa özgülenmiş bu sendikaların temsilcilerinin bu hak ve yetkilerle donatılması çalışma yaşamında barışı sağlayacak ideal yoldur.

KAYNAKÇA

1. AKGEYİK T., Toplam Kalite Yönetimi, Katımlı Yönetim ve Transformasyonel Liderlik, Prof.Dr.N.Ekin'e Armağan, İstanbul
2. ANGIN C., A., Employee Involvement and Total Quality Management Practices and Results in Turkey 500 Companies, *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*, 1997
3. BABÜL E. B., Avrupa Şirketi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku A.B.D., *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*, İstanbul 2005
4. BELEN E., PİRLER B., ATASAY K., Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu, İstanbul 1989
5. BİLGİLİ F., Avrupa Anonim Ortaklığı, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, S. 2
6. BLANQUETTE F., Enfin La Societe Europeenne: La SE, *Reveu du Droit de l'union Europeene* 1/2001
7. CALLEMAN C., Information About Employers-Sweden, *Comp. Labor Law &Pol'y Journal*, Vol.22:611
8. COLOMBANI J.L., FAVERO M., Societas Europae – La Societe Europeenne, Paris2002
9. Company Law in Europe: Recent Developments, *seçili bazı ulusal sistemlerde şirket düzenlemelerinde güncel gelişmelere ilişkin inceleme*, Manchester Üniversitesi, Şubat 1999

10. Competitiveness advisory group, 1995, Fires Report to the President of the Commission to the Prime Ministers and Head of State
11. ÇELİK N.; İşyeri İşçi Temsilciliği, Prof.Dr. Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul 1996
12. Da COSTA T., De MEESTER C., BILREIRO A., The European Company Statute, European Business Law and Practice Series, The Hague: Kluwer Law International, S. 19, 2003
13. DAVIES P., Employee Representation and Corporate Law Reform : A Comment From The United Kingdom, Comp. Labor Law&Pol'y Journal, S. 22:135 (ER)
14. DAVIES P., Board Structure in the U.K. and Germany: Convergence or Continuing Divergence?, *yazarın, Mainz Üniversitesi'nde Klaus Hopt'un doğum günü nedeniyle düzenlenen seminerde sunduğu konuşma metni*, 2001
15. DİCLE İ. A., Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma, Ankara 1980
16. EDBURY M., The European Company Statute: A Practical Working Model for the Future of European Company Law Making ?, European Business Law Review, S. 15
17. EDWARDS V., The European Company – Essential Tool or Eviscerated Dream?, Common Market Law Review, Vol. 40, No. 2, Hollanda 2003
18. EICHER K., NAKHAI K., Analysis of the Agreement on Statute for a European Company, International Transfer Pricing Journal Temmuz/Ağustos 2001
19. ERDEM R., Avrupa Birliği Hukuku'nun Üye Devletlerin Ceza ve Ceza Muhakemesi Hukukuna Etkileri, Seçkin, Ankara 2004,

20. ERDÖNMEZ A.P., Türkiye’de 2001 Yılındaki Mali Kriz Sonrasında Kurumsal Sektörde Yeniden Yapılandırma, Bankacılar Dergisi, 2003
21. EREN M., The European Company Statute (SE), *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*, İzmir 2006
22. FABRICIOUS F., Theory of Co-determination, The Harmonization of European Company Law, U.K. Comparative Law Series, Vol.1, London 1973
23. GÜNGÖR Y., Yönetime Katılma, İstanbul 1998
24. GÜRDAL B., Avrupa Birliği Yönetime Katılma Normlarının Türk Bankacılık Sektörüne Olası Etkileri, *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*, 2001
25. HAUG R., The History of Industrial Democracy in Sweden: Industrial Revolution to 1980, International Journal of Management, S.21, Mart 2004
26. HEKİMLER A., 2001 Yılı Reformu Işığında Federal Almanya’da İşyeri Seviyesinde Yönetime Katılım Sisteminin Temel Esasları, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.1, 2005
27. İMREGÜN O.; Kara Ticareti Hukuku Dersleri, İstanbul 1996
28. İSHAKOĞLU E., Avrupa Şirketi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Toplulukları A.B.D., *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*, Ankara 1993
29. JORIS J.L., Will the European Company Work, International Financial Law Review, Vol. 21, No. 19, 2002
30. KAPANİ M., Kamu Hürriyetleri, Ankara 1993

31. KESKİN A. C., Şirketler Hukuku Alanında Avrupa Topluluğu Düzenlemeleri ve Avrupa Şirketi, İstanbul 2004
32. KESKİN D.; Bir Uyum Fırsatı Kaçırıldı, Radikal Gazetesi, 06.06.2003
33. KLASS S. ve GREDA C., Die Europäische Gesellschaft (SE) Österreichischer Prägung nach dem Ministerialentwurf, Der Gesellschafter – GesRZ, Vol. 33, 2004
34. KLUGE N., STOLLT M., Prospects For Worker Board –Level Participation in the EU, Social Development Agency ASBL (SDA) and European Trade Union Institute For Research, Education and Health and Safety, Brüksel 2006
35. KÖSTLER R., BÜGGEL A., The European Company and Company Law and Existing Legislative Provision for Employee Participation in the EU Member States, European Trade Union Institute, Brussels 2003,
36. KÖSTLER R.; Die Europäische Aktiengesellschaft ist beschlossene Sache, Mitbestimmung, 1+2/2001
37. LINMONDIN K., The European Company (Societas Europaea) – A Successful Harmonisation of Corporate Governance in the European Union?, Bond Law Review, V. 15, Issue 1, M. 8, 2003
38. NARMANLIOĞLU Ü., İş Hukuku II – Toplu İş İlişkileri, İzmir 2003
39. NIELSEN C., The European Company, International Business Lawyer Journal, December 2003
40. OPLUSTIL K. ve TEICHMANN C., The European Company: All Over Europe: A State by State Account of the Introduction of the European Company, Berlin: Walter de Gruyter, 1. Ed. 2004

41. ÖZCAN M., Subsidiarite İlkesinin AB’de Uygulanması, The Journal of Turkish Weekly, 29.10.2004
42. ÖÇAL A., Avrupa Tipi Ticaret Şirketi Üzerine, Avrupa Toplulukları Enstitüsü Yayınları, Eskişehir 1973
43. PIPKORN J., The Role of Legal Harmonization of Employee Participation Methods, Workers Participation in an Internationalized Economy 1978
44. RAAIJMAKERS T., The Statute for a European Company; Its Impact on Board Structure, and Corporate Governance in the European Union, European Business Organization Law Review, Vol. 5, No. 1, 2004
45. REBERIOUX A., European Style of Corporate Governance at the Crossroads: The Role of Worker Involvement, JCMS 2002, S. 40
46. REÇBER K., Avrupa Birliği Mevzuatı, Bursa 2003
47. SAKARI H. The European Company – SE, Turku Law Journal Vol. 3 No: 2/2001
48. SANDERS P. Structure and Progress of European Company, The Harmonisation of European Company Law Series Vol.6 London 1973
49. SÜRAL N., İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları, Ankara 1982
50. SÜZEK S., İş Hukukunda Katılım, Ankara 1996
51. TANRIKILICI C., Katımlı Yönetim ve Şişecam Örneği, *yayımlanmamış yüksek lisans tezi*, İstanbul 1994

52. TEICHMANN C., The European Company- A Challenge to Academics Legislatures and Practitioners, German Law Journal, Vol.4, No.4, 2004
53. TEKİNALP G., TEKİNALP Ü., Avrupa Birliği Hukuku, İstanbul 2000
54. TEKİNALP Ü., POROY R., ÇAMOĞLU E., Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku, İstanbul 2007
55. TEKİNALP Ü., Avrupa Anonim Ortaklığı Düzeninde İşçilerin Yönetime Katılmaları, İkinci Avrupa Hukuk Haftası İstanbul 29-31 Mayıs 1975, İ.Ü. Hukuk Fakültesi AHAEM, İstanbul 1980
56. TEZCAN E., Avrupa Birliği Kurumlar Hukuku, İstanbul 2001
57. TOLLET N., The Societas Europaea: Europeanization via Americanization of Coperate Law. Coperate Governance: Only One Model?, Global Jurist Topic, S.2, M.3, 2005
58. TUFFREY M., Involving European Employees; How Europe's Companies Connect Corporate Citizenship with Good Human Resources Management. The Corporate Citizenship Company, Londra 1998
59. Van GERVEN D. ve STORM P., The European Company- Volume 1, New York: Cambridge University Press, 1. Ed., 2006
60. WEHLAU A. The Societas Europaea, A Critique of the Commission's 1991 Amended Proposal, CML Review, Vol.29, No:3, Londra 1992
61. WERLAUFF E., The SE Company – A New Common European from 8 October 2004, European Business Law Review, Vol. 14, No. 1, 2003
62. WERLAUFF E., SE- The Law of the European Company, Copenhagen: DJOF Publishing 1. Ed. , 2003

63. WERNER F., The European Conflict of Coperate Laws Revolution: Überseeing Inspire Art and Beyond, European Business Law Review, S. 16, 2005

64. YAVI E., YAZICIOĞLU YAVI N., Batı Medyası ve Kaynaklarına Göre Avrupa Birliği'nin Önlenemez Düşüşü, İzmir 2004

www.bbt-ewiv.com (erişim 27.10.2007)

www.elcoteq.com/index.asp?id=C34E0A24579B4B8F941C709C59DFECC1 (erişim 27.10.2007)

www.euroford.europa.eu/eiro/1998/01/inbrief (erişim 22.10.2007)

www.foratis.com/thema/000128/europ_aktiengesell_ag_se.html (erişim 27.10.2007)

<http://go-east-invest.com> (erişim 27.10.2007)

www.iibf.kou.edu.tr (erişim 06.10.2007)

www.ilo.org.tr (erişim 10.11.2007)

www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/secompanies.html (erişim 27.10.2007)

www.spk.gov.tr (erişim 11.11.2007)

www.sp.unipmn.it/fileRepository/pubblicazioni/7_Abstract_e_sintesi_Rechtsssoziologie.pdf (erişim 21.10.2007)

www.strabag.at (erişim 27.10.2007)

<http://tr.wikipedia.org/wiki/Alpler> (erişim 27.10.2007)

www.worker-participation.eu (erişim 27.10.2007)

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/davignonreport_en.pdf (21.11.2007)

http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale_12.pdf (erişim 24.02.2008)