

ALMAN HUKUKUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİ
VE
TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YER YÖNÜNDEN
GEÇERLİK ALANI

Asis. Nur Başar

ANLATIM DÜZENİ

Giriş, Birinci Bölümü Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi I— Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Kapsamı 1. Kavram, 2. Önemi ve Kaynağı 3. Yasal Dayanağı ve Sınırı 4. Görevi **II— Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Bazı Kavramlarla İlişkisi** 1. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti 2. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Sözleşme Özgürlüğü 3. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Örgütlenme Özgürlüğü **III— Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin Bazı Sorunlar** 1. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Saptanması a) Hukuki Sorun b) Toplu İş Sözleşmesi Yetkisini Tüzükle Belirleme Özgürlüğünün sınırları aa) Yer yönünden Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Sınırı b) Kişi Yönünden Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Sınırı cc) Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Konu Yönünden Sınırı dd) Belirli Toplu İş Sözleşmesi Tarafı ile Sınırlama c) Mesleki Birlik Toplu İş Sözleşmesi ve İşyeri Toplu İş Sözleşmesinde Yetki aa) Mesleki Birliklerin Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi bb) Tek İşletmenin Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi d) İşkolu Sendikasında Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi 2. Yetki Çatışması 3. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Dava Yoluyla Saptanması 4. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Değişmesi-Yitirilmesi, **İkinci Bölümü Toplu İş Sözleşmesinin Yer Yönünden Geçerlik Alanı, Kaynakça.**

GİRİŞ

Sendika özgürlüğünün var olmasına karşın, sendikacılık hareketinin kendiliğinden «teklik» yönünde geliştiği bir ülke olarak Federal Almanya'da, toplu iş sözleşmesi yapılmasında yetkili sendikayı araştırma sorunu yoktur. Çünkü orada bizde olduğu gibi çok sayıda sendika bulunmaktadır¹.

¹) Kenan Tunçomağ, Referandum ve Yargıtay Kararları, İBD, 1975/9-10'dan Ayrı Baskı, s. 4.

Bu nedenle yetki sorunu Alman hukukunda karmaşık ve üzerinde çok durulan bir konu değildir. Fakat, prensip ve ayrıntılar yönünden, toplu iş sözleşmesi ile bağlantılı bazı sorular henüz aydınlatılmamıştır. Hukuk sistematığı yönünden toplu iş sözleşmesi yetkisinin, toplu iş sözleşmesi ehliyetinin bağımlı bir tamamlayıcı parçası mı, yoksa toplu iş sözleşmesinin bağımsız bir koşulu mu olduğu tartışmalıdır. Maddi hukuk bakımından, hangi kriterlere göre toplu iş sözleşmesi yetkisinin saptanması gerektiği, toplu iş sözleşmesi taraflarının toplu iş sözleşmesi yetkisini ne ölçüde etkileyebilecekleri (iş mücadelesi ile de) ve toplu iş sözleşmesi yetkisinin bulunmamasının hangi sonuçları doğuracağı açıktır. Uygulamada ise cevabı zor olan soru şudur: İşletmenin konusu teknik gelişme veya hak sahibinin bir başkasıyla birleşmesi nedeniyle değişirse toplu iş sözleşmesi yönünden hangi sonuçlar doğar² ?

Alman hukukunda toplu iş sözleşmelerinin yer yönünden geçerlik alanı kavramı ise, bunun toplu iş sözleşmesinin türüne göre işyeri veya işkoluna giren işyerlerini kapsaması olarak anlaşıldığı hukukumuz³ göre, daha değişik içeriklidir. Alman hukukunda verce geçerlik alanı, toplu iş sözleşmesinin geçerli olduğu coğrafi toplu iş sözleşmesi bölgesi (tüm ülke, eyalet, vilâyet, kent vs.) demektir⁴.

BİRİNCİ BÖLÜM : TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİ

I — Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Kapsamı

1. Kavram

Alman hukukunda toplu iş sözleşmesi yetkisi (Tarifzustaendigkeit), aslında toplu iş sözleşmesi ehliyeti olan bir mesleki birliğin, belirli geçerlik alanı bulunan toplu iş sözleşmeleri aktedebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır⁵.

²) Wiedemann/Stumpf, Tarifvertragsgesetz Kommentar, 5. Aufl., München, 1977, §.2 s.323.

³) Bkz. Turhan Esener, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara, 1978, §. 7/1 s. 518. Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 3. Bası, İstanbul, 1974. § 65 s. 340, Seza Reisoğlu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev Lokavt Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Ankara, 1975, s. 80, Rüçhan Işık, Ehliyet ve Yetki, 3. Baskı, Ankara, 1977, s. 50.

⁴) Hueck/Nipperdey, Grundriss des Arbeitsrechts, 3. Aufl., Berlin u. Frankfurt a.M., 1965, §. 56/V. 1 s. 229 (Bu kaynağa yollamalar «Hueck/Nipperdey, Grundriss» şeklinde yapılacaktır).

⁵) Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts. Bd. II/1, 7. Aufl., Berlin u. Frankfurt, a.M. 1967, § 20/VIII s. 445.

Yani toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesi ehliyeti olan bir tarafın, kapsamı içinde toplu iş sözleşmeleri aktebileceği işlem alanını, yer, işletme-branş, meslek-uzmanlık ve kişi yönlerinden belirler⁶.

2. Önemi ve Kaynağı

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin önemi, toplu iş sözleşmesi ehliyeti olan bir mesleki birliğin, sadece toplu iş sözleşmesi yetkisinin çerçevesinde hukuken geçerli toplu iş sözleşmeleri aktebileceğinden ileri gelmektedir⁷.

Alman hukukunda bir mesleki birliğin toplu iş sözleşmesi yetkisi, serbestçe düzenlediği tüzüğüne bağlıdır. Öyleyse, tüzüğe göre yetkisinin hangi işçi ve işverenleri kapsadığı özel olarak araştırılmalıdır. Tüzüğün yorumu gerekirse, ilgili meslek çevrelerinin görüşlerine ve uygulamalarına dayanılmalı, tüzüğün metni, özü, amacı, oluşum tarihi ve bağdaşımı (insicamı) da nazara alınmalıdır⁸.

3. Yasal Dayanağı ve Sınırı

Alman hukukunda toplu iş sözleşmesi yetkisi doğrudan doğruya Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (TVG) 3. ve 4. paragraflara dayanmaktadır. Şöyle ki, mesleki birlikler, tüm iş ilişkilerini değil, sadece, tüzüklerine göre uzmanlık, işkolu ve yer yönlerinden kendi etkinlik alanlarına giren iş ilişkilerini toplu iş sözleşmeleri ile düzenleyebilirler. Üyeleri olmayanlar için hukuki düzenlemeler yapmaya yetkili değildirler, sadece kendi üyeleri için bağlayıcı normlar koyabilirler (Kapsatma-teşmil-durumunda, üyelik yeteneği olan ama o anda üye bulunmayanlar için toplu iş sözleşmesi ile bağlılık yaratılmış olur). Toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımından mesleki birlikler için «ultra-vires-işlem»⁹ söz konusudur¹⁰.

⁶) Wiedemann/Stumpf, § 2 Anm. 25 s. 324.

⁷) Hueck/Nipperdey, Grundriss, §. 53/IV s. 215.

⁸) Hueck/Nipperdey, P. 20/VIII-5 s. 447, ayrıca bkz.: Wiedemann/Stumpf, §.2 Anm. 41 s. 330, Alfred Söllner, Arbeitsrecht. Stuttgart Berlin Köln Mainz, 1969, §. 16 s. 112. Hanau/Adomeit, Arbeitsrecht, Bd. 1, Frankfurt am Main, 1972, § II s.56, Maus, Handbuch des Arbeitsrechts, Bd. XI-XIII, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, XI B Anm. 22 s. 13 (92. Lieferung-Maerz 1977).

⁹) Ultra-Vires Teori: Anglo-Amerikan hukukunda geliştirilmiş bir teoridir. Buna göre, tüzel kişilerin hak ehliyeti, kendi amaç ve çalışma alanları ile sınırlıdır, sadece bu çerçeve içerisinde hukuken geçerli işlemler yapabilirler. Creifelds Rechtswörterbuch, München, 1973, s.883 (Rechtsfachigkeit başlığı altında).

¹⁰) Hueck/Nipperdey, §.20/VIII-3 ve 4, s. 446-447, Aksi Görüş: «Toplu iş sözleşmesi yetkisi ultra-vires teori ile uzlaştırılmaz. Zira bu teori, mesleki birliklerin (Berufsverbaende) hiyerarşik yapısındaki yetki anlaşmazlıklarını değil, aynı seviyedeki mesleki birlikler arasındaki yetki sorunlarını çözmek ister» Wiedemann/Stumpf, §.2 Am. 25 s. 325.

İşçi ve işveren mesleki birliklerinin toplu iş sözleşmeleri yapma yetkilerinin sınırlanması, toplu iş sözleşmesi taraflarının lokal ve eylemli çalışma alanlarını aştığı ölçüde toplu iş sözleşmelerinin geçersiz sayılması yerindedir. Çünkü, bu mesleki birlikler belli bir lokal bölge için kurulurlar ve bu bölgede sadece belirli türden işletmelerin sahiplerini veya belirli işkollarında çalışan veya belirli bir mesleğe mensup olanları kapsarlar. Bu nedenle, onların, bu çalışma alanının dışındaki iş ilişkilerini toplu iş sözleşmeleri ile düzenlemelerine izin verilmesine gerek yoktur¹¹.

Mesleki birlikler amaçlarını ve toplu iş sözleşmeleri aktetme iradelerini kendi tüzükleriyle sınırladıklarına göre, bu «irade sınırı» (Grenze des Willens), aynı zamanda «muktedir olma sınırı» (Grenze des Könnens) da sayılır¹².

4. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Görevi

Her yetki kuralı gibi toplu iş sözleşmesi yetkisinin de bir kaç görevi vardır. Toplu iş sözleşmesi yetkisi, amaca uygun bir düzenlemeyi olanaklı kılmalı ve aynı seviyedeki mesleki birliklerin etkinlik alanlarını birbirinden ayırma zorluklarını veya yetki anlaşmazlıklarını önlemelidir. Her mesleki birliğin tüm yetkiye (Allzustaendigkeit) sahip olması, toplu iş sözleşmelerini amaca uygun bir biçimde düzenleme koşuluna aykırı olur ve toplu iş sözleşmesi çatışmaları doğurur. Toplu iş sözleşmesi yetkisi ayrıca, toplu iş sözleşmesi tekliği (Tarifeinheit) ereğine, yani bir işletmede bir toplu iş sözleşmesinin geçerli olmasına da hizmet eder¹³.

II — Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Bazı Kavramlarla İlişkisi

1. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti (Tariffaehigkeit), bir toplu iş sözleşmesine taraf olma, toplu iş sözleşmesi kanunu anlamında toplu iş sözleşmeleri aktedebilme hukuki kudreti demektir. Toplu iş sözleşmesi yetkisini, toplu iş sözleşmesi ehliyetinin bir unsuru, yani bir koşulu olarak görmek yanlıştı¹⁴. Toplu iş sözleşmesi yetkisi, bir toplu iş sözleşmesinin hukuken geçerli olmasının koşuludur¹⁵.

¹¹) Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. II, 2. Aufl., Tübingen, 1959, §. 70/I-3 s. 238.

¹²) Hueck/Nipperdey, §. 20/VIII-3 s. 446.

¹³) Wiedemann/Stumpf, §.2 Anm. 26 s. 325, ayrıca bkz.: Maus, XI B Anm. 22 s.13.

¹⁴) Hueck/Nipperdey, §.20/VIII-2 s. 445-446, Nikisch, §.70/I-1 ve §.70/I-4 s. 236, 239.

¹⁵) Hueck/Nipperdey, §.20/VIII-3 dipn. 88.

Alman hukukunda, yasal olarak tüm işçi ve işveren birliklerinin (tek işverenin de) toplu iş sözleşmesi ehliyeti vardır (Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu -TVG- 2. Paragraf).

Toplu iş sözleşmesi yetkisi ise, her olayda özel olarak araştırılmalıdır¹⁶. Tarafların yetkilerini aşan bir toplu iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ehliyetinin yokluğu nedeniyle değil, yetkisizlik nedeniyle geçersiz sayılmalıdır¹⁷.

2. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Sözleşme Özgürlüğü

Alman hukukçularına göre, toplu iş sözleşmesi yetkisi ile sözleşme özgürlüğü prensibinin zedelendiği ileri sürülemez. Sözleşme özgürlüğü, meslekî birlikler için sadece sözleşme ve (buyruk kurallar ile Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu - TVG- 1. Paragrafın sınırları içinde) içerik özgürlüğünü garanti eder, ama bir toplu iş sözleşmesi aktetmek için mesleki birliklerin «yetkili» olmalarını da şart koşar¹⁸.

3. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Örgütlenme Özgürlüğü

Toplu iş sözleşmesi yetkisi örgütlenme özgürlüğünü de zedelemeyiz. Alman hukukçulara göre, Alman Anayasası (GG) 9/3. paragraf, bireylerin örgütlenme özgürlükleri yanında, mesleki birliklerin var olmalarını ve (Alman Anayasası 2/1. paragraf ile bağlantılı olarak) etkinlikde bulunma özgürlüklerini de korumaktadır. Toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olmaları doğal olan mesleki birliklerin Anayasaca bu şekilde tanınmaları, toplu iş sözleşmesi ehliyetinin de tanınması demektir. Fakat bu, mesleki birliklere toplu iş sözleşmesi ehliyetinin bahşedilmesi demek değildir, aksine, toplu iş sözleşmesi aktederek üyelerinin çalışma ve ekonomik koşullarını ipekestirmek isteyen birliklerin tanınmasıdır¹⁹.

¹⁶) Türk hukukunda ise, ehliyetli olmak koşuluyla, ilke olarak işyerinde (ya da işkolunda) çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi kuruluşu toplu iş sözleşmesi yetkisine sahiptir. «Sendika Çokluğu» prensibinin sonucu olarak ülkemizde bir işyerinde birden çok sendikanın faaliyette bulunması olanaklı olduğundan, kanun koyucu yetki konusunda açık hükümler koymuş, yetkinin kazanılmasında ayrı bir prosedür öngörmüştür. Ayrıntılı bilgi için bkz.: **Çelik** s.301 vd., **Esener**, s. 425 vd., **Işık**, § 3. **Kemal Oğuzman**, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, 2. bası. İstanbul, 1978, s. 16 vd., **Reisoğlu**, s. 171 vd., **Kenan Tunçomağ**, İş Hukuku, C. II, Kırklareli-Vize, 1980, s. 48 vd.

¹⁷) **Nikisch**, §.70/c-4 s.240.

¹⁸) **Hueck/Nipperdey**, §.20/VIII-3 dipn. 88 a.

¹⁹) **Hueck/Nipperdey**, P.20/VIII-3 dipn. 88 b.

III – Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İlişkin Bazı Sorunlar

1. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Saptanması

a. Hukuki Sorun

Alman hukukunda her toplu iş sözleşmesi tarafı kendi yetkisini belirleme hakkına sahiptir. Ama bununla yükümlü değildir. Önemli olan, mesleki birliğin, hangi organizasyon alanında çalışmak istediğini, yeteri kadar açık bir biçimde tüzüğünde belirtmiş olmasıdır. Alman hukukunda genel görüşe göre, Alman Anayasası (GG) 9/3-1, mesleki birliklerin varlıkları yanında, iç ve dış etkinliklerini de garanti etmektedir. Bu etkinlikler, kendi tüzüğünü kendi amacına göre düzenleme ve dış etkilerden uzak bir iç irade oluşturma haklarını da kapsar. Karşı mesleki birliği, yer, işletme, kişi yönlerinden yetkisini genişletmeye, daraltmaya ve değiştirmeye yöneltmek amacıyla iş mücadelesi yapmak hukuka aykırıdır. Aynı şekilde, işvereni, sendika değiştirmeye zorlamak amacıyla grev yapmak da hukuka aykırıdır. Bir işletmenin toplu iş sözleşmesi yetkisi yönünden nasıl sınıflandırılacağı tartışmalı ise, bu bir düzenleme anlaşmazlığı değil, Alman İş Mahkemeleri Kanunu (Arb GG) 97 ve 2/1-6. paragraflara göre karar verilmesi gereken hukuki bir anlaşmazlıktır^{20, 21}.

b. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisini Tüzükle Belirleme Özgürlüğünün Sınırları²².

Alman hukukunda mesleki birlik, bir kaç branşı kapsayan bir yetki edinebilir veya yetkisini bir işkolunun bir kısmı ile sınırlayabilir. Bunu tüzüğünde açıkça belirtmelidir.

Yetki, daha sonra aktedilen toplu iş sözleşmelerinin uygulanma alanına, mesleki birliğin eylemli olarak ortaya çıkmasına veya o andaki üye varlığına bağlı değildir. Çünkü, böyle olsaydı önceden belirlenemeyen yetki söz konusu olurdu.

²⁰⁾ Wiedemann/Stumpf, §.2 Anm. 32 s. 327-328.

²¹⁾ Aşağıda «Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Dava Yoluyla Saptanması» başlığı altında da belirtildiği gibi, toplu iş sözleşmesi yetkisi anlaşmazlıklarında uygulanmaları kabul edilen ArbGG 2/1-6. paragrafta, bir kuruluşun toplu iş sözleşmesi ehliyetini karara bağlamaya sadece İş Mahkemelerinin yetkili olduğu, ArbGG 97. paragrafta ise, toplu iş sözleşmesi ehliyetinin saptanması için tespit davası açmaya kimlerin yetkili olduğu, bu tür davada uygulanabilecek diğer paragraflar, hangi hallerde davanın yenileneceği, toplu iş sözleşmesi ehliyetinin bekletici mesele olması konuları yer almaktadır. **Grunsky**, Arbeitsgerichtsgesetzkommentar, München, 1976.

²²⁾ Wiedemann/Stumpf, §.2 Anm. 33 s. 328.

Konuk üye kabulüyle, branş veya uzmanlık yönlerinden organizasyon alanı değişmiş olmaz. Ayrıca mesleki birlik, toplu iş sözleşmesi yetkisini, Anayasa ile garanti edilen örgütlenme özgürlüğüne dayanarak keyfi ve fonksiyona aykırı bir biçimde sınırlandıramaz, çünkü Alman Anayasası (GG) 9/3. paragraftaki örgütlenme özgürlüğü birliklerin kendileri için değil, fonksiyonları nedeniyle tanınmıştır.

aa) Yer Yönünden Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Sınırı

Bu yönden Alman hukukunda mesleki birlikler, büyük bir hareket özgürlüğüne sahiptirler. Toplu iş sözleşmesi bölgelerinin yer yönünden sınıflandırılması ve alt kuruluşlara toplu iş sözleşmesi yetkisi verilmesi uygulamanın gereksemelerine ve yapılagelişe göre olur. Yer yönünden toplu iş sözleşmesi yetkisi, yurtdışındaki işyeri, servis ve yan işletmeleri de kapsayabilir²³.

Alman hukukunda bölgesel mesleki birliklerin, federal veya eyalet seviyesindeki genel mesleki birlik yararına toplu iş sözleşmesi yetkisinden vazgeçip geçemeyecekleri halâ tartışmalıdır. Bir fikre göre²⁴, bu sorunun cevabı olumsuz olmalıdır. Zira, toplu iş sözleşmesi yetkisinden vazgeçme, toplu iş sözleşmesi ehliyetinden vazgeçmeye eşittir. Bölgesel bir mesleki birliğin toplu iş sözleşmesi ehliyetini yitirmesi ve bir üst birliğe katılmasının gerekmesi durumunda bu olanaklıdır, ama ehliyetin kaybedildiği ilân edilmelidir.

bb) Kişi Yönünden Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Sınırı

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin kişi yönünden kapsamı bakımından mesleki birliklerin hareket özgürlüğü Alman hukukunda çok daraltılmıştır. Yetki, ancak gerçekten var olan üyeler için edinilebilir. Mesleki birlikte temsilcisi bulunmayan gruplar için tüzükte yetki yaratılamaz. Tüzükte belirtilmiş olmak koşuluyla, yetki, birlik üyelerinin belirli bir grubuna hasredilebilir. Üyeler, biri toplu iş sözleşmesi politikasına diğeri sosyal ve ekonomik politikaya ilişkin görevleri üstlenen iki ayrı birlik de kurabilirler²⁵.

cc) Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Konu Yönünden Sınırı

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen mesleki birlik, Alman Anayasası (GG) 9/3. paragraf anlamında çalışma ve ekonomik koşulları düzeltmeyi,

²³) Wiedemann/Stumpf, §.2 Anm. 34 s. 328-329.

²⁴) Wiedemann/Stumpf, §.2 Anm. 34 s. 328-329.

²⁵) Wiedemann/Stumpf, §.2 Anm. 35 s. 329.

korumayı amaç edinmiş olmalıdır. Alman hukukunda genel görüşe göre, toplu iş sözleşmesi otonomisinin konusu sayılan düzenleme alanlarından bazısı toplu iş sözleşmesi yetkisinden ayırık tutulamaz. Zira, tutulması kabul edilirse, yetkisizlik bahanesiyle, istenmeyen düzenleme konuları toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin ve muhtemel iş mücadelesinin dışında bırakılabilir. Kısmi toplu iş sözleşmesi yetkisi ise, sosyal politik nedenlerle istenmez ve genellikle buna izin de verilmez²⁶.

dd) Belirli Toplu İş Sözleşmesi Tarafı ile Sınırlama

Bir mesleki kuruluş tüzüğüne sadece belirli bir tarafla sözleşme yapacağı şeklinde bir hüküm koyamaz ve kendi yönlerinden toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisi olan karşı birlikler ile görüşmeyi veya sözleşme yapmayı olanaksız kılamaz. Alman hukukunda, böyle bir durumu amaçlayan tüzük kuralları veya mesleki birlik kararları hukuka aykırı sayılır. Çünkü, sosyal hasmın pozitif örgütlenme özgürlüğü kısıtlanmış olmaktadır. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti ve yetkisi olan her mesleki birlik, bir toplu iş sözleşmesi aktetmese bile, her an için toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yapma hakkına sahiptir²⁷.

c) Mesleki birlik toplu iş sözleşmesi ve işyeri toplu iş sözleşmesinde yetki

Alman hukukunda toplu iş sözleşmesi yetkisinin saptanmasında mesleki birlik toplu iş sözleşmesi (Verbandstarifvertrag) ve işyeri toplu iş sözleşmesi (Firmenstarifvertrag)²⁸ arasında ayırım yapılmak gerektir.

aa) Mesleki Birliklerin Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi²⁹

Mesleki birliklerin toplu iş sözleşmesi yetkisi tüzüklerinde saptanmış olan organizasyon alanlarına bağlıdır.

Mesleki birlikler, ya «işkolu mesleki birliği prensibi» (Industrieverbandsprinzip) (örneğin, bir işçi sendikasının baskı ve kâğıt işkollarındaki tümünü kapsaması), ya da «meslek prensibi» ne (Berufsprinzip) (müstahdem, idareci müstahdem, doktorlar, mühendisler gibi) göre örgütlenebilirler.

²⁶) Wiedemann/Stumpf, §.2 Anm. 36 s. 329.

²⁷) Wiedemann/Stumpf, §.2 Anm. 37 s. 329.

²⁸) Verbandstarifvertrag, bir işçi sendikası ile bir işveren teşekkülü arasında aktedilen toplu iş sözleşmesidir. **Etzell**, Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland, Herne/Berlin, 1971, §.IX/2 Anm. 54 s. 58. İşveren tarafında tek bir işverenin bulunduğu toplu iş sözleşmesine ise, Firmenstarif (veya Werkstarif, Betriebstarif) denir. **Hueck/Nipperdey**, Grundriss, §.52/II, s. 216.

²⁹) Wiedemann/Stumpf, §.2 Anm. 29 s. 326.

Bir mesleki birlik yetkisini, bir işkolunun bir kısmıyla sınırlandırabilir (grafik sanayii iktisadi kuruluşu gibi), veya bir kaç yetkiyi birden edinebilir (kamu hizmetleri, nakliyat ve ulaştırma sendikası gibi). Toplu iş sözleşmesi tarafları işkollarına göre organize edilmişlerse, şüphe durumunda işletme, (bransa giren ve girmeyen) tüm işletme şubeleri, tesisleri ve yan işletmelerle birlikte tescil edilmelidir. Çoğu Alman İşçi Sendikaları Birliği (DGB) üyesi olan sendikaların anlayışlarına göre, toplu iş sözleşmesi yetkisi, başka işkollarındaki işletme şubeleri, yardımcı ve yan şubeler için de geçerlidir.

bb) Tek İşletmenin Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi

«İşkolu mesleki birliği prensibi» ne göre, Alman hukukunda işyeri toplu iş sözleşmesi yetkisi, işverenin baskın olan etkinliğine göre saptanır. Buna göre, işletmenin mensup olduğu işkolunda etkinlik gösteren işçi sendikası yetkilidir. Branş-İşletme yönünden geçerlik alanının saptanmasında da kullanılan bir kriter gereğince de, toplu iş sözleşmesi yetkisinin saptanması için tek işyerinin, işletme şubelerinin veya yan işletmelerin değil, «İşletme» nin konusu esas alınmalıdır. Çünkü, alt kuruluşların toplu iş sözleşmesi ehliyetleri yoktur. Karma işletmelerde, işletmeye simgesini basan etkinlik sonuca ulaştırır³⁰.

d. İşkolu Sendikalarının Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi

Alman hukukunda işçi ve işveren sendikaları, sadece kendi tüzüklerinin ve mesleki birlikleri biçimlendirici prensiplerin çerçevesinde etkinlik gösterebilirler. Bu ise, «işkolu mesleki birliği prensibi» ne göre kurulmuş işçi sendikaları için şöyle bir sorun doğurmaktadır: Örneğin, bir fikre göre, bu prensibe göre kurulmuş maden işkolu sendikası sadece maden işkolu işletmelerindeki işçileri korur ve bu sendikaya, tüzüğüne ve tüzüğünün yorumu için başvurulacak düzenleyici hükümlere göre Alman İşçi Sendikaları Birliği (DGB) dahilinde sadece maden işkolu işletmelerinde çalışan işçiler girebilir. Bu sendikanın, bu işkolu dışındaki işletme deki (örneğin, kimya işkolundaki) maden işçileri ve başka işkollarındaki maden işkolu işletme şubeleri için toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi yoktur. Çünkü, tüzüğüne göre buralarda çalışanlar üyesi olamazlar^{31, 32}.

³⁰⁾ Wiedemann/Stumpf, §.2 Anm. 31 s. 327.

³¹⁾ Wiedemann/Stumpf, §.2 Anm. 31 s. 327.

³²⁾ «İşkolu mesleki birliği prensibi» ne göre kurulmuş işçi ve işveren sendikaları arasında yapılan toplu iş sözleşmeleri, işkolu toplu iş sözleşmeleri (Industrietarifvertrag) dirler. Aynı işkolundaki işletmelerin hepsi için geçerli olurlar. İşkolu toplu iş sözleşmesi, kendisi bir istisna yapmadığı takdirde, o işkolundan olmayan bağımsız işletme şubeleri ve yan işletmeler de dahil olmak üzere tüm işletmeyi kapsar», Nikisch §.78/III-2 s. 366, §.78/III-3 a s. 368.

Fakat bu görüş eleştirilmiş ve çalışma yaşamının koşullarına uymadığı söylenmiştir: «Maden işkolu sendikası üyeleri ilk plânda maden işçileridirler, sendika onların çıkarlarını korurken maden işkolu dışında çalışan maden işçilerini de kapsamakla yetkisini aşmış olmaz. İşkolu sendikasının sadece bu işkolunun işletmelerinde çalışan işçileri alacağı şeklinde bir prensip uygulanma alanı bulamaz. Örneğin, maden işletmesi olmayan bir işyerine geçen bir maden işçisinin hemen maden sendikasyondaki üyeliğini kaybedeceği düşünülemez³³».

2. Yetki Çatışması

Yetkiler otonom saptandıkları için toplu iş sözleşmesi çatışmaları (Tarifkonkurrenzen) ve toplu iş sözleşmesi çoklukları (Tarifpluralitaeten) Alman hukukunda henüz önlenememiş değildir, ama çok azalmıştır. Ortak bir üst birliğe (Spitzenorganisation) katılmamış olan, birbirinden bağımsız işçi sendikaları aynı anda yetkili olabilir ve bunu kullanabilirler. Doğaldır ki, işçi sendikalarının Alman İşçi Sendikaları Birliği (DGB) ne katıldıkları ve yetki çatışmalarının doğmadığı ölçüde, işletmelerin toplu iş sözleşmeleri ile mütecanis bir şekilde düzenlenmeleri amacı geniş ölçüde gerçekleşmiş olacaktır³⁴.

Alman İşçi Sendikaları Birliğine (DGB) dahil işçi sendikalarının, tüzüklerini, yetki çatışmalarını önleyecek biçimde düzenlemekle yükümlü olmaları halindeki «kendikendini sınırlama» (Selbstbeschränkung) hukuken geçerlidir. Alman İşçi Sendikaları Birliği (DGB) tüzüğünün 15/2. paragrafı şöyledir: «Sendikaların tüzüklerinde belirtilen organizasyon alanı ve türü ancak ilgili sendikaların uygun görmeleri ve Birlik Federal Komitesinin (DGB Bundesausschuss) onaması ile değiştirilebilir». Anlaşmazlık durumunda, tüzüğün 16. maddesine göre «hakem usulü» olanağı vardır. Alman Hristiyan Sendikalar Birliği (Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschland) tüzüğü de benzer şekilde, 14. paragrafında üyelerinin tüzük özgürlüğünü sınırlamaktadır³⁵.

3. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Dava Yoluyla Saptanması

Toplu iş sözleşmesi yetkisi nedeniyle dava açıldığı takdirde izlenecek usul hakkında Alman İş Mahkemeleri Kanununda (ArbGG) bir hüküm yoktur. Alman Federal İş Mahkemesi (BAG) nin devamlı içtihatlarına göre, bir işçi veya işveren sendikasının belirli bir alan için toplu iş sözleşmeleri yapmaya yetkili olup olmadığı sorunu, Alman İş Mahkemeleri

³³) Nikisch, §.70/I-4 s. 239.

³⁴) Wiedemann/Stumpf, §.2 Anm. 26 s. 325.

³⁵) Wiedemann/Stumpf, §. 2 Anm. 38 s. 329-330.

Kanunu (ArbGG) 2/1-6 ve 97. paragrafa göre çözümlenecektir. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti ile yetkisinin birbirlerine olan yakınlıkları ve hukuki sonuçlarının benzerliği gözönüne alınırsa bu içtihat yerinde görülebilir³⁶.

Alman İş Mahkemeleri Kanunu 2/1-6. paragrafa göre, bir mesleki birliğin toplu iş sözleşmesi ehliyeti (ve içtihata göre yetkisi) olup olmadığını saptamaya sadece iş mahkemeleri yetkilidir. Aynı kanunun 97/1. paragrafına göre ise, yerce ve eylemli olarak yetkili her işçi veya işveren birliği ve birliğin etkinlik gösterdiği bölgedeki yüksek federal (veya eyalet) çalışma makamları tesbit davası açabilirler. Aynı şekilde, toplu iş sözleşmesi ehliyeti (veya yetkisi) tartışmalı olan birlik ve kendisiyle rekabet eden mesleki birliğin toplu iş sözleşmesi ehliyetinin veya yetkisinin saptanmasını isteyen birlik de tesbit davası açabilir³⁷.

Alman Federal İş Mahkemesi (BAG) nin bir kararına göre, tek işveren de, toplu iş sözleşmesi yönünden muhatabı olmak isteyen işçi sendikasının gerçekten toplu iş sözleşmesi yetkisi bulunup bulunmadığının saptanması için dava açabilir. Ama aynı işveren bu tür davayı, kendisinin üyesi bulunduğu işveren sendikası hesabına, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisini açıklığa kavuşturmak amacıyla açamaz³⁸.

4. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Değişmesi-Yitirilmesi³⁹.

a) Bir işletme üretim ereğini değiştirirse (örneğin, üretimi durdurup ticarete başlarsa) veya işletme konusu aynı kalmakla birlikte, bağımsız işyerleri birleşirlerse toplu iş sözleşmesi hukuku yönünden ne gibi sonuçlar doğacaktır? Bu konu ile ilgili olarak Alman hukukunda henüz hiç bir içtihat yoktur.

Alman hukukçulara göre, bir işletmenin, işletme konusunun değişmesi nedeniyle başka bir işçi sendikasının organizasyon alanına girmesi durumunda yetki de değişir: Üretimin var olan kısmı için değişme ânına kadar yetkili olan sendikanın, geriye kalanı için ise, halen eylemli olarak yetkili sendikanın yetkili olacağı biçimde işletmeyi bölmek olanağı yoktur. Çünkü, bu tür bir bölme, sendikaca yeğ tutulmuş olan «işkolu mesleki birliği» prensibine aykırı olabilir.

Alman hukukunda, işletme ile değişme anına kadar yetkili olan sendika arasında, bu sendikanın gelecekte de yetkili toplu iş sözleşmesi tarafı

³⁶) Wiedemann/Stumpf, §.2 Anm. 55 s. 335; ayrıca, Maus, XI B, Anm. 25 s. 13.

³⁷) Wiedemann/Stumpf, §.2. Anm. 56 s. 335.

³⁸) Wiedemann/Stumpf, §.2. Anm. 57 s. 335.

³⁹) Wiedemann/Stumpf, §.2 Anm. 42, 43, 46 s. 331-332.

olacağına dair bir anlaşma yapılması olanağı yoktur. Nedeni, böyle bir anlaşmanın, mesleki birliklerin gizli-sürekli yetkili olmalarına ve yetkinin toplu iş sözleşmesi görüşme ve sözleşmelerinin, hattâ iş mücadelelerinin konusu yapılmasına yol açabileceğidir.

b) Bir işyeri toplu iş sözleşmesinde sendikanın yetkisi, üretim değişikliği nedeniyle işletmenin esas amacının da değişmesi üzerine yitirilebilir. Aslında bununla işyeri toplu iş sözleşmesi kendiliğinden yürürlükten kalkmaz. Alman hukukunda üretim amacının değişmesi, toplu iş sözleşmesinin, önemli nedenle feshi sonucunu doğurabilir. Çünkü, şimdiye kadarki düzenleme artık yürütülemez duruma gelmiştir, ya da ihtiyacı karşılamamaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM : TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YER YÖNÜNDE GEÇERLİK ALANI

Alman hukukunda toplu iş sözleşmesi normlarının hukuki etkisi, yer, işletme, branş, kişi ve zaman yönlerinden toplu iş sözleşmesinin kapsamına girenler üzerinde ortaya çıkar. Bu nedenle her toplu iş sözleşmesi, açık olmasa bile, yorumla bulunabilecek biçimde kendi uygulanma alanını göstermelidir. Bunun saptanmasında mesleki birlikler kendi toplu iş sözleşmesi yetkilerinin çerçevesinde serbesttirler⁴⁰.

I — Toplu iş sözleşmesi, geçerli olacağı toplu iş sözleşmesi bölgesini (tüm ülke, eyalet, vilâyet, kaza, kent, iktisadi bölge, ücret bölgesi, belli bir işletme...) belirtmelidir. Yani Alman hukukunda, ülke çapında (federal) toplu iş sözleşmesi, eyalet toplu iş sözleşmesi, vilâyet toplu iş sözleşmesi, kaza toplu iş sözleşmesi, firma toplu iş sözleşmesi vardır. İşyeri, toplu iş sözleşmesinin belirtilen bölgesi içinde bulunmazsa o toplu iş sözleşmesinin kapsamına girmez. Şüphe durumunda yetkili mahal, işin icra mahallidir. Bu, işletme merkezi değil, işverenin işyeridir⁴¹.

II — Toplu iş sözleşmesinin yer yönünden geçerlik alanı Alman hukukunda, çeşitli işkollarında birbirinden farklıdır. Bazı işkollarında toplu iş sözleşmeleri ülke çapında aktedilir: Örneğin, inşaat sanayii, özel banka ve sigorta sanayiinde böyledir. Bazı işkollarında ise, eyalet seviyesinde aktedilen, sadece genel hükümleri kapsayan çerçeve toplu iş sözleşmesi (Manteltarif) ile bölgesel ücret toplu iş sözleşmeleri ayrımı yapılır. Kimya işkolunda ve baskı işkolu müstahdemleri için olduğu gibi. İşkoluna giren

⁴⁰) Bkz. Hueck/Nipperdey, §.26/V-1 s. 509, Wiedemann/Stumpf, §.4 Anm. 57 s. 467, Maus, XI B, Anm. 104 s. 46.

⁴¹) Hueck/Nipperdey, §.26/V-2a s. 509-510.

işletmelerin çokluğu halinde bölgesel toplu iş sözleşmeleri ağır basar. Örneğin, maden işkolunda böyledir. Bu işkollarında yerce geçerlik alanı toplu iş sözleşmesi politikasının da konusudur: İşveren, genel çalışma şartları ile ilgili hükümlerin yer aldığı merkezi (Zentral) toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde ısrar eder, işçi sendikaları ise bunu istemezler, çünkü o zaman bir iş mücadelesi yapılması halinde de aynı geniş alanı kapsayacak karşı önlemleri göze almaları gerekecektir⁴².

III — İşçi geçici olarak (örneğin, montaj işi) işverenin işyerleri dışında çalıştırılıyorsa veya işyerini daimi olarak değiştiriyorsa (örneğin, gezici işçi), işverenin işyeri, Alman hukukunda iş ilişkisinin hukuki merkezi olarak kalmaya devam eder. İşçi, toplu iş sözleşmesi bölgesi dışında, işverenin yönetim hakkını kullanan bağımsız bir işletme şubesinde çalışıyorsa, bu bölgeyi kapsayan toplu iş sözleşmesi ile bağlı olur⁴³.

IV — Alman hukukunda, uygulanacağı kararlaştırılmışsa, toplu iş sözleşmesi yurtdışındaki işletmeleri de kapsayabilir⁴⁴.

V — Yer yönünden uygulanma alanının saptanması, kural olarak toplu iş sözleşmesi taraflarının toplu iş sözleşmesi politikasına ilişkin anlayışlarına bırakılmıştır. Belli bazı bölgelerin kapsam dışında bırakılması olanaklıdır. Toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra idari taksimatın değiştirilmesinin, Alman hukukunda kural olarak yerce kapsama herhangi bir etkisi olmaz⁴⁵.

VI — Alman hukukunda, toplu iş sözleşmesinde yerce geçerlik alanı hakkında açık bir hüküm yoksa, geçerlik alanının saptanması için önce toplu iş sözleşmesinin diğer hükümlerine başvurulması gerekir. Bundan bir sonuç elde edilemezse, toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesinin yorumu için kullanılabilir. Şüphe halinde, toplu iş sözleşmesi tarafları yetkileri dahilindeki hareket serbestliklerinin tümünü kullanmak istiyorlar demektir⁴⁶. Bu nedenle, eyalet mesleki birlikleri ve bölgesel mesleki birliklerin kendi aralarındaki anlaşmalar, eyalet ve bölge için geçerli olur. Toplu iş sözleşmesi akteden tarafların etkinlik alanları birbirine uymuyorsa, daha dar olanı ölçü olarak alınır⁴⁷.

⁴²) Wiedemann/Stumpf, §.4 Anm. 56 s. 466.

⁴³) Hueck/Nipperdey, §.26/V-2b s. 510, Wiedemann/Stumpf, §.2 Anm. 63 s. 468, Nikisch §.78/II-3 s. 364-365, Maus, XI B Anm. 105 s. 46.

⁴⁴) Hueck/Nipperdey, §.26/V-2d s. 511, Wiedemann/Stumpf, §.2 Anm. 66 s. 468-469.

⁴⁵) Hueck/Nipperdey, §.26/V-2c s. 510-511, Wiedemann/Stumpf, §.2 Anm. 65 s. 468.

⁴⁶) Wiedemann/Stumpf, §.2 Anm. 59 s. 467.

⁴⁷) Hueck/Nipperdey, §.26/V-2e s. 511, Wiedemann/Stumpf, §.2 Anm. 59 s. 467, ayrıca Bkz.: Nikisch, §.78/II-2 s. 364, Söllner, §.17 s. 120.

VII — Alman hukukunda, toplu iş sözleşmesinin yerce geçerlik alanı özellikle kapsatma (teşmil-Allgemeinverbindlicherklärung) için önemlidir. Kapsatma toplu iş sözleşmesinin geçerlik alanını genişletemez, sadece toplu iş sözleşmesi ile bağlılığı, toplu iş sözleşmesine bağlı olmayanlara teşmil edebilir⁴⁸.

VIII — İş ilişkisinin merkezi artık toplu iş sözleşmesinin geçerlik alanı içinde değilse, toplu iş sözleşmesinin süresi sona ermese de etkisinin sona ereceği Alman hukukunda kabul edilmektedir⁴⁹.

KISALTMALAR

Anm.	Anmerkung (not)
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz (Alman İş Mahkemeleri Kanunu)
Aufl.	Auflage (baskı)
BAG	Bundesarbeitsgericht (Alman Federal İş Mahkemesi)
Bd.	Band (cilt)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund (Alman İşçi Sendikaları Birliği)
Dipn.	Dipnot
GG	Grundgesetz (Alman Anayasası)
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TVG	Tarifvertragsgesetz (Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanunu)

KAYNAKÇA

- Creifelds*, Rechtswörterbuch, München, 1973.
- Çelik, Nuri*, : İş Hukuku Dersleri. 3. Bası, İstanbul, 1974.
- Esener, Turhan* : İş Hukuku, 3. Bası, Ankara, 1978.
- Etzell* : Arbeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland, Herne-Berlin, 1971.
- Grunsky* : Arbeitsgerichtsgesetzkommentar, München, 1976.
- Hanau/Adomeit* : Arbeitsrecht, Band I. Frankfurt a.M., 1972.
- Hueck/Nipperdey* : Lehrbuch des Arbeitsrechts, Band II/1, 7. Aufl., Berlin u. Frankfurt a.M., 1967.

⁴⁸⁾ **Hueck/Nipperdey/Stahlhacke**, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl., München u. Berlin, 1964, §.4 Anm. 18 s. 206.

⁴⁹⁾ **Hueck/Nipperdey/Stahlhacke**, §.4 Anm. 19 s. 206.

- Hueck/Nipperdey* : Grundriss des Arbeitsrechts, 3. Aufl., Berlin u.Frankfurt a.M., 1965.
- Hueck/Nipperdey/Stahlhacke* : Tarifvertragsgesetz Kommentar, 4. Aufl., München u.Berlin, 1964.
- Işık, Rüçhan* : Ehliyet ve Yetki, 3. Baskı, Ankara, 1977.
- Maus* : Handbuch des Arbeitsrechts, Bd. XI-XIII, Nomos Verlags - Gesellschaft, Baden-Baden, 1977.
- Nikisch* : Arbeitsrecht, B. II, 2. Aufl., Tübingen, 1959.
- Oğuzman, Kemal* : Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, 2. Baskı İstanbul, 1978,
- Reisoğlu, Seza* : Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Ankara, 1975.
- Söllner, Alfred* : Arbeitsrecht, Stuttgart Berlin Köln Mainz, 1969.
- Tunçomağ, Kenan* : Referandum ve Yargıtay Kararları, İstanbul Baro Dergisi, 1975/9-10'dan Ayrı Baskı.
- Tunçomağ, Kenan* : İş Hukuku, C. II, Kırklareli-Vize, 1980.
- Wiedemann/Stumpf* : Tarifvertragsgesetz Kommentar, 5. Aufl., München, 1977.