

Yrd. Doç. Dr. Engin ÜNSAL

Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi

# Avrupa Müktesebatı Çerçevesinde Avrupa Şirketi ve Türk Mevzuatının Değerlendirilmesi

## Avrupa Şirketi Kavramının Doğuşu

Sanayileşme sürecini yaşamış tüm ülkelerde endüstriyel ilişkiler düzeninin ideolojik çatışmalardan başlayıp, İsveç'lilerin Saltjöbaden ruhu dedikleri, sistemin taraflarının birbirini anlama isteği olarak ifade edilen sosyal diyalog ile sonlanması gözlenebilir tarihsel bir gerçektir. Bilişim çağında dünya ülkeleri bilginin sonsuzluğunda yeni buluşlar peşinde koşarken, üretim araçlarının sahipleri ile çalışanlar kavganın değil, barışın kalıcı ve taraflar için son derece önemli olduğunun ayırıcısına varmışlardır. Çalışma yaşamında endüstriyel barışı çalışanlar ve çalıştıranlar için kurumlaştırmak çabaları ise, sanayileşme devrimine göre, bir hayli geç başlamış ve ancak Avrupa Birliği'nin kurulması ile ivme kazanmıştır. Avrupa Birliği ülkelerindeki işyerlerinde ve işletmelerde çalışma barışını sağlayacak ve taraflar arasında sosyal diyalogu başlatacak bir Avrupa Şirketi (Societas Europea) kurulması düşüncesini Konsey ilk kez 1970 yılında gündeme getirmiş, fakat bu düşüncenin yaşama geçirilebilmesi 2004 yılında gerçekleştirilebilmiştir.

Sosyal diyalog sorununu kurumlaştırmak için

kuruluşunun başlangıç yıllarından itibaren AB'ye üye ülkeler, özellikle hukuk sistemlerindeki farklılık sorununa bir çözüm aramak zorunda kalmıştır. İlk aşamada 1970'li yıllarda belirli konularda çalışanların işyeri yönetimine katılmaları konusunda Yönergeler (Direktifler) çıkarılmıştır. İkinci aşamada çokuluslu şirketlerde çalışanların yönetime katılmaları konusu ele alınmıştır. Son olarak da üye ülkelerde işyeri ve işletme düzeyinde çalışanların yönetime katılmaları konusunda düzenlemeler yapılmıştır<sup>1</sup>.

Bu bağlamda AB tarafından dört Yönerge ve iki Tüzük çıkarılmış bulunmaktadır:

**1-** 22 Eylül 1994 tarih ve 94/45/EC sayılı Avrupa İş Konseyinin Kurulması ve Çalışanlara Bilgi Verilmesi ve Danışılmasına İlişkin Konsey Yönergesi,

**2-** 8 Ekim 2001 tarih ve 2001/86/EC sayılı Avrupa Şirketlerinde Çalışanların Yönetime Katılımına İlişkin Konsey Yönergesi,

**3-** 11 Mart 2002 tarih ve 2002/14/EC sayılı İşletmelerde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışma Sürecinin İşletilmesine İlişkin Konsey Yönergesi,

**4-** 22 Temmuz 2003 tarih ve 2003/72/EC sayılı Avrupa Kooperatif Şirketi Kanununu Çalışanların Katılımına İlişkin olarak Tamamlayan Konsey Yönergesi,

## Başlangıçta işçiyi koruyan bir hukuk dalı olarak algılan İş Hukuku artık bu niteliğini yitirmiş ve işçi ile birlikte işletmenin ve işyerinin de korunması gündeme gelmiştir.

5- 22 Temmuz 2003 tarih ve 1435/2003 sayılı Avrupa Kooperatif Şirketi Kanununa İlişkin Konsey Tüzüğü,

6- 8 Ekim 2001 tarih ve 2157/2001 sayılı Avrupa Şirketi Kanununa İlişkin Konsey Tüzüğü.

Sosyal diyalog konusunu düzenleyen ve AB müktesabı ile örtüşen düzenlemeler Türk mevzuatında mevcut değildir. Sosyal diyalogu sağlamak amacı ile çıkarılmış bulunan genelge ve yasalar da AB Yönerge ve Tüzükleri hükümlerini karşılayabilecek düzenlemeler değildir.

AB müktesabı çerçevesinde Avrupa Şirketi kavramı ile ilgili gelişmeleri ve bu şirketin kuruluş ve uygulama biçimini incelemeyen önce Türk mevzuatında sosyal diyalog konusunda yaşanan gelişmeleri kısaca anımsamak ve mevzuatımızın AB ile bu konuda neden bir örtüşme yaşamadığına ve son olarak da mevzuatımızda bu konuda ne gibi değişiklikler yapılabileceği konularına değinmemiz gerekmektedir.

### Türk Mevzuatında Sosyal Diyalog

10.6.2003 tarihinde Resmi Gazete'nin 25134 nolu sayısında yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Yasası'nın 114. maddesinde Üçlü Danışma Kurulu adı altında yeni bir kurul oluşturulması öngörülerek ILO'nun 144 sayılı Sözleşmesi'ne uyum sağlanmaya çalışılmıştır. ILO'nun Uluslararası Çalışma Normları Uygulamasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma Hakkında 144 Sayılı Sözleşme Türkiye tarafından 26.11.1992 tarihinde 3851 sayılı Yasa ile onanarak yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı Yasa'nın 114. maddesi ile 144 sayılı Sözleşme'nin içeriği yaşama geçirilmek istenmiştir. 144 sayılı Sözleşme ve onunla koşut 152 sayılı Tavsiye Kararı, üye ülkelerin uluslararası çalışma normlarının uygulanmasına ilişkin olarak ulusal düzeyde üçlü bir danışma mekanizması oluşturmalarını öngörmek-

tedir. İş Yasası'nın 114. maddesi ise Üçlü Danışma Kurulu'na uluslararası çalışma normlarının uygulanmasının ötesinde, "çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi" ve "çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi" ifadeleri ile 144 sayılı Sözleşme'ye kıyasen göreceli olarak daha geniş amaçlar yüklemiş olarak görünmektedir<sup>2</sup>.

Üçlü Danışma Kurulu'nun amaç ve uygulama ilkelerini daha iyi belirleyebilmek için 114. maddenin ve bununla ilgili olarak çıkarılmış Yönetmeliğin mercek altına alınması gerekir. 4857 sayılı İş Yasası'nın 114. maddesi:

"Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur.

Kurulun çalışma usul ve esasları çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir." hükmünü getirmiştir. Maddede öngörülen Yönetmelik, Resmi Gazete'nin 25423 nolu sayısında 4 Nisan 2004 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin Amaç ve Kapsam başlığını taşıyan 1. maddesi yasa hükmünü tekrarlayarak 4. maddesinde kurulun kimlerden oluşacağını ve 5. maddesinde de kurulun görevlerini 9 bent altında sıralamış, (c) bendi çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çalışmalarını ve uygulamalarını izlemeyi, yeni mevzuat ve yasa değişiklikleri ile ilgili hususlarda görüş oluşturmamayı, (d) bendi ise Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ÜÇÖ) konferans ve faaliyetlerine katılımında, taraflar arasında etkin bir danışma, bilgilendirme ve iletişimin gerçekleşmesini sağlamayı öne çıkan iki görev olarak kurula vermiştir.

11.04.2001 tarihinde kabul edilen 4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun ile 4857 sayılı İş Yasası'nın 114. maddesi ve bununla ilgili olarak çıkarılan Yönetmelik'le örtüşen hükümler vardır. 4641 sayılı Yasa da İş Yasası gibi toplumsal uzlaşma ve işbirliği sağlanmasını amaçlamaktadır. Öyleyse bu konuda çıkarılmış bulunan iki ayrı yasa birbiri ile çelişen değil, birbirini tamamlayan iki yasa olarak tanımlayabiliriz. Aralarındaki tek önemli fark kuruluşlarındadır. Üçlü Danışma Kuru-

lu sosyal taraflardan işçi, işveren ve devleti kapsar. Ken Ekonomik ve Sosyal Konsey, belki amacını da aşar biçimde, çok geniş bir katılım yelpazesini öngörmüştür.

Endüstriyel ilişkiler düzenimize son yıllarda girmiş bu iki kurumun değerlendirmesini yapabilmek için çalışma yaşamının yaşadığı değişimleri irdelemek gerekir.

İş Hukuku temel çıkış noktasından önemli sapsmalar göstermektedir. Başlangıçta işçiyi koruyan bir hukuk dalı olarak algılanan İş Hukuku artık bu niteliğini yitirmiş ve işçi ile birlikte işletmenin ve işyerinin de korunması gündeme gelmiştir. Küreselleşme uluslararası yarışmayı girişimciler için zorunlu kılmış ve bu zorunluluk işçinin yanı sıra girişimcinin de korunmasını gündeme getirmiştir. Bu yaklaşım giderek sosyal tarafların ortak çıkarlarının varlığını öne çıkarmıştır. Küreselleşen dünyada işyerlerinin, işletmelerin varlığını sürdürmesi artık sadece işverenler için değil işçiler için de son de-

ğundan, bunu bütün İş Hukuku'na ve sosyal politikaya ilişkin hak ve menfaatler olarak kabul etmek yerinde olur<sup>5</sup>. Sosyal politikaya ilişkin çıkarların gündeme geldiği ilk yer ise kuşkusuz işçinin işini gördüğü işyeridir.

Küreselleşme kavramı işletmelerin ve işyerlerinin amansız bir yarışta ayakta kalabilmesi için yeni üretim ve yönetim tekniklerinin yeni bir anlayış içinde algılanmasını zorunlu kılmıştır. İşletmeler bu yeni anlayış ve tekniklerin ışığında nasıl yeniden yapılanıyorsa işçi sendikaları da bu yeni anlayışa uyum sağlayan bir evrimi yaşamak zorundadır. Bu evrim, işçi sendikalarının da bu yeni düzene ayak uydurmalarını zorunlu kılmaktadır. Yeni dünya düzeni, işçi-işveren arasında işbirliğini gerçekleştirmeyi, çatışma yerine uyumlu endüstriyel ilişkiler kurmayı, işçi sendikaları üyelerinin işlerini güvence altına alabilmek için işletmelerin değişen piyasa koşullarına uyum sağlamasına yardımcı olmasını öngörmektedir. Bu düzende sendika sözcü-

## Sosyal taraflar artık ideolojik düşman değil, ekonomik ve sosyal ortak olarak algılanmalıdır.

rece önemli bir konu niteliğini kazanmıştır. İşyerinin varlığını koruması ve sürdürmesi işverenler kadar işçiler için de yaşamsal bir önem kazanmıştır. Değişen dünyanın yeni ekonomik koşulları sendikaların da kabuk değiştirmesini zorunlu kılmıştır. İdeolojik sendikacılık yerini, çalışanların işlerini korumaya yönelik, gerektiğinde işverenlerin de sorunlarının çözümüne omuz veren uzlaşmacı sendikacılığa dönüşerek bir evrim yaşama sürecine girmiştir<sup>3</sup>. Sosyal devletin en belirgin niteliklerinden biri menfaat birliklerinin kamu yönetimine katılmaları ve kamusal işlevlerini yerine getirmeleridir. Menfaat birliklerinin en önemlilerinden olan işçi kuruluşları, toplum hayatında sayısal ve sosyal açıdan önemli bir yeri olan işçilerin çıkarlarını korumak ve geliştirmek için işyerlerinde toplu sözleşmeler yaparak çalışma barışının ve toplum düzeninin bozulmasını önlemek, öte yandan çalışma örgütündeki kurullara demokratik ilkelere uygun bir biçimde işçileri temsilen katılarak ekonomik, sosyal, siyasal düzende denge ve uyumu sağlamak zorundadırlar<sup>4</sup>. Sendikalar, üyelerinin sosyal hak ve menfaatlerinin korunması amacı ile kuruldu-

ğünün içeriği ciddi bir değişim yaşamakta ve çatışma yerine uzlaşma ya da uyum sağlama işçi sendikacılığının yeni felsefesini oluşturmaktadır. Bu oluşumun işçi sendikacılığının tarihinde bir kilometre taşı olacağını sanıyoruz.

Bu yeni anlayış ve endüstriyel ilişkilerde yaşanan bu evrim, sosyal tarafların işlevleri konusunda zorunlu değişikliklere tanıklık edecektir. Bu nedenle önümüzdeki yıllarda işçi ve işveren sendikaların faaliyetleri toplu iş sözleşmesi düzeninin dışına çıkacak ve işçilerin, onları temsilen sendikaların işyerlerinde ve işletmelerde işyeri yönetiminde karar sürecine katılmaları gündeme gelecektir. Bu doğaldır çünkü küreselleşen dünyada yeni bir endüstriyel ilişkiler anlayışının oluşması kaçınılmaz olacaktır.

İşsizliğin tüm dünyada çok ciddi bir sorun olduğu günümüzde işyerlerinin varlıklarını sürdürebilmesi, kârlılık hedefine varabilmesi sadece işverenin değil, aynı zamanda işçinin de sorunu olmuştur. Bunun için işveren üretim için işçiye ne kadar muhtaçsa işçi de yaşamını sürdürebilmek için o işyerine o kadar muhtaçtır. Bu nedenle iş-

yeri artık her iki sosyal tarafın geleceğinin ve kaderinin kesiştiği bir yer olmuştur. Bu nedenle o işyerinin verimli çalıştırılmasında işveren kadar işçinin de çıkarı vardır. Bu nedenle işverenlerin işyerlerinde çalışanların bilgi ve birikiminden yararlanması, onların önerilerini alması ve onların işyerinin yönetimi konusundaki düşüncelerinden yararlanması önem kazanmıştır. İşyerinde barışın sağlanması ve işletmenin güvenli olabilmesi için sosyal tarafların birbirine bakış açısı mutlaka değişmelidir. Sosyal taraflar artık ideolojik düşman değil ekonomik ve sosyal ortak olarak algılanmalıdır. Çalışanların kendileri ile ilgili düzenlemeler yapılırken düşüncelerinin alınmasının işverenin tek yanlı işlem yapmasından daha âdil olduğu kabul edilmelidir. Japon işletmelerinin verim, kalite gibi konularda Amerikan işletmelerinden daha başarılı olmasının en önemli nedeni Japon işletmelerinde kararların işyeri tabanından başlayarak her kade-

tır ama bu konudaki temel amacı, işçinin işyeri ile özdeşleşmesini sağlayacak temel yaklaşımı kucaklamaktan uzak kalmıştır.

Türkiye bu konuda iyi niyetle bazı adımlar atmıştır. Bu amaçla önce 17 Mart 1995 tarih ve 1995/5 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile Ekonomik ve Sosyal Konsey Kurulmuş ve Konsey 2001 yılında çıkarılan 4641 sayılı Yasa'yla yasal bir statüye kavuşmuştur. Yasa'nın 1. maddesinde amaç, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlamak olarak belirlenmiştir. Konsey sosyal taraflar arasında uyumsuz çıkarlar arasında uzlaşma sağlayarak çalışma barışına süreklilik sağlayacaktır<sup>6</sup>.

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Anayasası'nın 23. maddesi taraflara bilgi verilmesi yükümlülüğünü öngördüğünden bu amacı gerçekleştirmek için UÇÖ'nün 144 sayılı Sözleşme ve 152 sayılı Tavsiye kararının kabul edildiğine ve hükümetimizin bu Söz-

## Avrupa Birliği yapısı içinde bir Avrupa Şirketi kurma düşüncesi Konsey tarafından 1970 yılında ele alınmış ve 25 Ağustos 1989 tarihinde iki ayrı öneri ile konu yeniden canlandırılmıştır.

mede işçilerle birlikte alınması, yani üretimin tabandan tavana doğru gerçekleştirilmesi, buna karşın Amerikan işletmelerinde kararların tepede alınıp tabana verilmesi ve işçinin karar alma sürecine hiç katılmamasıdır. Bu önemli fark işyerlerinde işçilerin yönetime katılmasının ne kadar önemli olabileceğini somut biçimde ortaya koyabilmektedir.

İşçilerin çalıştıkları işyerleri ile ilgili bilgi edinme haklarının olduğu kabul edilmelidir. İşletmenin satışları, yatırım programı, pazar araştırmaları, mâli durumu konusunda işçiler bilgilendirilmelidir. Bu bilgi akışı işletmelerdeki çekişmeleri azaltacak, ücret, grev gibi konularda karar verirken daha sağlıklı davranmalarını etkileyecektir. Bu yoldan çalışanlar işyerleri ile özdeşleşebilecek, işyerini özümseyecek, bu da işyerinde karşılıklı güvenin yerleşmesi, kalitenin iyileşmesi ve verimin artmasına etkili olacaktır.

İş Hukuku'nun artık sadece işçinin hukuku, sadece işçiyi koruyan bir hukuk dalı olmaktan çıkmasında bu gelişme ve düşüncelerin etkisi açıktır. 4857 sayılı yeni İş Yasası bu anlayışla ele alınmış-

leşme'yi 1992 tarihinde 3851 sayılı Yasa'yla onayladığına daha önce değinmiştik. Bunu yaşama geçirmek için 4857 sayılı Yasa'ya konan 114. madde ve 4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konsey Yasası, çalışma yaşamında işçi ile işveren arasında var olması zorunlu diyalogu gerçekleştirecek nitelikte iki düzenleme olarak gözükmemektedir.

Bunun nedeni açıktır. Ekonomik ve Sosyal Konsey, Yasa gereği 37 üyeden oluşmaktadır. Böylesine geniş bir kompozisyona dayanan Konsey ne istenilen sıklıkla toplanabilir, ne de seri kararlar alabilir. Yasa sosyal taraf kavramını iyice abartarak endüstriyel ilişkiler ortamı ile ilgisi olmayan kurumları Yasa'nın 2. maddesi kapsamı içine almıştır. İş Yasası'nın 114. maddesinde düzenlenen Üçlü Danışma Kurulu, kurulda işçi sendikaları konfederasyonlarının temsilini öngörmüş ve sosyal ve siyasal görüşleri birbirleri ile uyuşmayan üç işçi konfederasyonunun uyumlu çalışacağını varsaymıştır. Oysa uygulamada aralarında çok açık ve keskin bir yarış yaşayan bu konfederasyonların Konsey çatısı altında uyumlu çalışacağını varsaymak fazla iyimserlik olur gibi gözükmektedir. Yeni endüstriyel ilişkiler düzeninde

## Avrupa Şirketi'nin kurulması AB'nin iç pazar yapısının oluşturulması ve tamamlanması, Birlik içinde ekonomik ve sosyal durumun geliştirilmesi, ticaretin önündeki engellerin kaldırılması ve tüm bunların AB'nin öngörülen boyutlarına uygun konuma getirilmesi düşüncesine dayandırılıyordu.

varolması kaçınılmaz olan işçi-işveren diyalogunun ve karşılıklı güvenin çatıda yapılacak çalışmalar ve alınması zor kararlarla sağlanabileceğini düşünmek fazla iyimser ve gerçekçi olmayan bir yaklaşımdır.

Bu konuda Avrupa Birliği'nin yaptığı çalışmalar ve gerçekleştirdiği uygulamalar sosyal diyalogun ülkemizde tesisi için esas alınabilirdi ve gelecekte mutlaka alınmalıdır.

### Avrupa Şirketinin Kurulumu ve Uygulaması

Avrupa Birliği yapısı içinde bir Avrupa Şirketi (Societas Europea -SE-) kurma düşüncesi Konsey tarafından 1970 yılında ele alınmış ve 25 Ağustos 1989 tarihinde iki ayrı öneri ile konu yeniden canlandırılmıştır<sup>7</sup>. Bu öneriler, bir Avrupa Şirketi ve bu şirkette çalışan işçilerin yönetime katılması ile ilgili iki Yönerge çıkarılmasını öngörüyordu. Avrupa Şirketi kurulmasındaki amaç yerel (ulusal) gereksinimlere ve kurallara göre kurulmuş olan şirketlerin ticari girişimlerini AB eksenine oturtmak ve böylece ticaretin önündeki ulusal engelleri kaldırmak ve Birlik içinde tek tip Avrupa Şirketi türü yaratarak, şirketin tüm Birlik içinde faaliyetini sağlamak düşüncesine yöneldi. Ayrıca işçilerin bu şirketlerde yönetime katılmaları sağlanarak işyerlerinin demokratikleştirilmesi amaçlanıyordu<sup>8</sup>. Bu yaklaşım değişik üye ülkelerdeki şirketlerin birleşmesine ya da bir holding çatısı altında bir araya gelmesine de olanak tanıyordu. Böylece değişik üye ülkelerin yasalarına bağlı olarak faaliyet gösteren şirket ve benzer ekonomik girişimlerin bir ortak tâbi şirket (ek, bağlı, yavru şirket-subsi-

diary) kurmaları yasal bir zemine oturtulmuş olacaktır. Bu yoldan AB içinde ve Birlik çapında ticaretin yürütümünde değişik üye ülkelerin yasaları arasındaki uyumsuzluklar da (conflict of laws) önlenmiş olacaktır.

Avrupa Şirketi'nin kurulması AB'nin iç pazar yapısının oluşturulması ve tamamlanması, Birlik içinde ekonomik ve sosyal durumun geliştirilmesi, ticaretin önündeki engellerin kaldırılması ve tüm bunların AB'nin öngörülen boyutlarına uygun konuma getirilmesi düşüncesine dayandırılıyordu.

Bu amacı gerçekleştirmek için üretimi sadece yerel gereksinimlerle sınırlı olmayan şirketlerin ticari girişimlerini AB eksenine oturtmak amacı ile yenden bir hukuksal yapılanma kaçınılmaz olmuştur.<sup>9</sup>

Ticareti düzenleyen ve yönlendiren ulusal yasalar, AB üyesi ülkelerin şirketlerinden oluşturulacak gruplara uygulanamayacaktı. Bu amaçla Avrupa'da yeni ekonomik oluşumun ticareti düzenleyen yeni yasal oluşum ile örtüşmesinin sağlanması ve Avrupa Şirketi düzenlemeleri ile ilgili Yönerge ve Tüzüklerin çıkarılması bu nedenle zorunluuydu.

Bir Avrupa Şirketini yönlendirebilecek ve bu şirkete uygulanacak yasal kuralların temel amacı, değişik üye ülkelerdeki şirketlerin birleşmesine ya da bir holding çatısı altında bir araya gelmesine olanak yaratmaktır. Böylece değişik üye ülkelerin yasalarına bağlı olarak faaliyet gösteren şirket ve benzeri ekonomik girişimlerin bir ortak tâbi şirket (ek, bağlı şirket, yavru şirket- subsidiary) kurmaları yasal bir zemine oturtulmuş olacaktır. Bu yoldan AB içinde ve Birlik çapında ticaretin yürütümünde değişik üye ülkelerin yasaları arasındaki olası uyumsuzluklar (conflict of laws) önlenmiş olacaktır.

Konsey bu amaçları gerçekleştirmek üzere önce 22 Eylül 1994 tarihinde 94/45/EC sayılı Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Çalışanlara Danışılması amacıyla Avrupa Çalışma Konseyleri (EWC) Kurulması hakkında AB Yönergesi'ni kabul etmiştir. Daha sonra Avrupa Şirketi (SE) çatısını kuran 2157/2001 nolu Tüzüğü ve bu Tüzüğü çalışanların katılımına ilişkin olarak tamamlayan 2001/86/EC nolu Yönerge'yi kabul etmiştir.

### Avrupa Şirketi Kuruluşuna İlişkin 2157/2001 Sayılı Konsey Tüzüğü

Tüzük, AB müktesabatına göre kurulan ve yeni bir tür şirket olan Avrupa Şirketinin kuruluş usul



ve esaslarını belirlemektedir. Tüzüğe göre, Avrupa Şirketinin kuruluşu dört farklı biçimde gerçekleştirilebilecektir:

1- En azından iki farklı üye ülkeye mensup iki veya daha fazla anonim şirketin birleşmesi (merger),

2- En azından iki farklı üye ülkeye mensup şirketlerin katılımı ile limited veya anonim şirketlerden oluşan bir Avrupa Şirketi Holding topluluğunun kurulması (Societas Europaea-SE),

3- En az iki farklı üye ülkeye mensup şirketlerin Avrupa Şirketi niteliğinde bir Yavru Şirket (subsidiary) kurmaları,

4- Diğer bir üye ülkede en azından iki yıldan beri faaliyet gösteren ulusal yasalara göre kurulmuş halka açık sınırlı sorumlu şirketin (public limited company) yapısının değiştirilerek Avrupa Şirketi'ne dönüştürülmesi.

8 Ekim 2001 tarih ve 2157/2001 sayılı Konsey Tüzüğü Avrupa Şirketi'nin kuruluşu ile ilgili ayrıntılı düzenlemeler yapmıştır. Tüzüğün kuruluş biçimlerini belirlediği 2. Bölümünde 17-31. maddelerinde Birleşme (merger) yolu ile Avrupa Şirketi'nin kuruluşunu, 32-34. maddelerinde holdingleşerek kuruluşunu, 35-36. maddelerinde yavru şirket (subsidiary) kuruluşunu ve 37. maddesinde var olan halka açık sınırlı sorumlu şirketin Avrupa Şirketine dönüşümünü düzenlemiştir.

Bu yollardan kurulabilecek Avrupa Şirketi halka açık sınırlı sorumlu bir şirket olacaktır. Şirketin sermayesi paylara bölünecek ve paydaşların şirket borçlarından sorumluluğu payları oranında olacaktır. Avrupa Şirketi, yaptığı iş ne olursa olsun, ticari bir şirket olarak kabul edilecektir. Yönerge'nin 1. maddesine göre tüzel kişiliği olacak ve 4. maddesine göre de sermayesi en az 120.000 EURO olacaktır.

Avrupa Şirketi ile ilgili Konsey Tüzüğü AB Anlaşması'nın 95A maddesine göre çıkarılmıştır.

### Avrupa Şirketinin Yapısı

Avrupa Şirketi ikili bir yapıdan oluşacaktır: a- paydaşlardan oluşan bir genel kurul, b- ya denetim ve yönetim organlarından oluşan (iki kademeli sistem-two tier system) veya sadece bir Yönetim Kurulundan oluşan (tek kademeli sistem-one tier system) yapılanmadır.

İki kademeli sistemin Yönetim Kurulu, Avrupa Şirketi'nin yönetiminden sorumlu olacaktır. Yöne-

tim Kurulunun üye ya da üyeleri Denetim Kurulu tarafından atanacak veya görevden alınacaktır.

Denetim Kurulu yönetimden sorumlu organı denetleyecek fakat şirketin yönetimi ile ilgilenmeyecektir. Denetim Kurulunun üyelerini paydaşlar kurulu seçecektir.

Yönetimden sorumlu olan kurul her üç ayda bir Denetim Kuruluna Avrupa Şirketinin gelişmesi ve geleceğe yönelik öngörülerini konusunda rapor verecektir.

Denetim Kurulu kendi üyeleri arasından bir başkan seçecektir. Eğer üyelerin yarısını çalışanlar seçiyorsa başkanın paydaşlarca seçilen üyelerden birinin olması zorunludur.

Tek kademeli sistemde Avrupa Şirketi Yönetim Kurulu tarafından idare edilecektir. Yönetim Kurulu, işçilerin katılımı Yönerge esaslarına göre yapıyorsa, en az üç üyeden oluşmak zorundadır<sup>10</sup>.

### Avrupa Şirketinde Çalışanların Yönetime Katılması

Avrupa Şirketlerinde çalışanların yönetime katılımının nasıl olacağını 8 Ekim 2001 tarih ve 2001/86/EC sayılı Konsey Yönergesi ayrıntılı biçimde düzenlemiştir. Yönerge'nin 2. maddesinin (h) bendi "çalışanların katılımı" deyiminden neyin anlaşılması gerektiği konusuna açıklık getirmektedir. Buna göre katılım, çalışanların bilgilendirilmesi, çalışanlara danışılması ya da çalışanların temsilcilerinin işletme bünyesinde alınan kararları etkileyebilecekleri herhangi bir düzenek anlamına gelmektedir. Öyle ise yönetime katılma kavramını Avrupa Şirketi çalışanlarının bilgilendirilmesi, çalışanlara danışılması ve çalışanların yönetime katılmaları, kararların alınmasına ortak olmaları biçiminde anlamak gerekecektir. Yönergenin 2. maddesi bu konuyu ayrıntılı olarak irdelemiştir. Yönerge, çalışanların bilgilendirilmesi ve çalışanlara danışılmasının yanı sıra yönetime katılım düzeneğinin de işletilmesini öngörmektedir<sup>11</sup>.

94/45/EC ve 2001/86/EC sayılı Yönergeler, boyutu bir üye devletin sınırlarını aşmış, Avrupa çapında büyümüş olan ve bu yüzden tek bir devletin hukuk sistemi ile denetlenemeyen çokuluslu şirketlerdeki bilgilendirme, danışma ve yönetime katılma konularını düzenlemiştir.

11 Mart 2002 tarih ve 2002/14/EC sayılı Yönerge ise üye devletlerde faaliyet gösteren ve belirli bir bü-

yüklüğe sahip tüm şirketlerin, yönetim ile çalışanlar arasında, sürekli bir diyalog, bilgi akışı ve iletişimi sağlamak üzere bilgilendirme ve danışma düzeneği oluşturmalarını zorunlu kılmıştır. Bu Yönerge, AB'de faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara da danışılmasını ve bu sürece katılımlarını yaşama geçirecek asgari standartları belirleyen bir çerçeve oluşturmayı amaçlamıştır. Bu demektir ki üye devletler, Yönerge ile belirlenen hakların üzerinde yeni ve daha geniş haklar tanıyan düzenlemeleri her zaman yapabileceklerdir.

Üye devletler Yönerge'nin amacına ulaşmak ve çalışanları bilgilendirmek, onlara danışılmasını sağlamakla yükümlüdürler ancak bunun nasıl yapılacağını her üye devletin kendisi belirleyecektir.

Bu Yönerge, üye devletlerin tercihleri doğrultusunda, en az 50 çalışan istihdam eden işletmelerde veya en az 20 çalışan istihdam eden işyerlerinde uygulanacaktır. Bu Yönerge kamu-özel işletme ve işyerlerini kapsamakta, devlet memurlarını ise kapsam dışı bırakmaktadır.

## Türk Mevzuatında Uyum Sorunu ve Yönetimin Sosyalleşmesi

17 Aralık 2004 tarihinde yapılan AB Zirvesinde ülkemiz ile AB arasında tam üyelik müzakerelerinin 3 Ekim 2005 tarihinde başlatılması kararlaştırılmıştı. 29 Haziran 2005 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından açıklanan "Türkiye İçin Müzakere Çerçevesi" 35 ana başlıktan oluşmakta ve 19. Bölümü, Sosyal Politika ve İstihdam başlığını taşımaktadır. Bu başlık altında endüstriyel ilişkiler düzeninin sosyal tarafları, özellikle çalışanlar ve işverenler arasında sosyal diyalog çok önemli bir yer tutmaktadır. Bu konuda AB tarafından kabul edilmiş dört Yönerge ve iki Tüzükten hiç biri mevzuatımıza yansıtılmış değildir. 11.4.2001 tarih ve 4641 sayılı Yasa ile kabul edilmiş olan Ekonomik ve Sosyal Konsey ile 4857 sayılı İş Yasası'nın 114. maddesinde kabul edilmiş olan Üçlü Danışma Kurulu anlam, amaç ve yöntem olarak AB Yönerge ve Tüzükleri ile kesinlikle örtüşmemektedir. TİSK AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu, Türk Mevzuatı Açısından Değerlendirme bölümünde AB'de faaliyet gösteren şirketlerin Türkiye'de bir yavru şirket bulundurması veya AB'de faaliyet gösteren bir Türk şirketinin belli koşullarda Türkiye'deki bölümüne AB Yönergelerini uygulaması-

## Sosyal diyalog endüstriyel ilişkiler düzeninin üçüncü bin yılda ulaştığı doruk noktasıdır.

nın olanaklı olduğunu söylemektedir. Bu yaklaşım doğrudur ama ülkemiz için genel bir çözüm değildir.

Sosyal diyalog endüstriyel ilişkiler düzeninin üçüncü bin yılda ulaştığı doruk noktasıdır. Türkiye bu konuya yabancı kalmaz ve bu konuda yapay değil köktenci çözümler üretmek zorundadır. Bir başka deyişle Türkiye AB'ye uyum sürecinde AB'nin sosyal diyalog konusunda çıkardığı bağlayıcı kararları yasal zorunluluk biçimine dönüştürmek zorundadır. Ölçü olarak AB'nin işletmelerde 50 ve işyerlerinde 20 çalışan ilkesi esas alınabilir ve buralarda işverenlerin çalışanlarla bilgilendirme, danışma ve yönetime katılma konularında bir düzenek kurmaları sağlanabilir. Bu konuda bir adım daha ileri gidilerek, belli bir sayının üzerinde işçi çalıştıran anonim şirketlerde yönetim kurulu, paydaşlar tarafından, çalışanların göstereceği bir adayın seçilmesi zorunlu konuma getirilebilir. Bunun için Türk Ticaret Yasası'nda gerekli değişiklik yapılarak büyük ölçekli anonim şirket ve holdinglerde çalışanların üst düzey kararların alınmasının yolu açılarak bu kuruluşlarda yönetim anlayışının sosyalleşmesi sağlanabilir.

AB'de Avrupa Şirketi 2004 yılında yaşama geçirilmiş ve süratle tüm Birlik üyesi ülkelerde kurulmaya, işçiler bu şirketlerde yönetime katılmaya ve Yönerge doğrultusunda işyerlerinde işçiler bilgilendirilmeye ve işçilere danışılmaya başlanmıştır. Türkiye bu uygulamayı, işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılması konusuna öncelik tanıyarak, yaşama geçirmelidir. Avrupa Şirketi kurulması ile ilgili Yönerge, bu şirketin yönetim organında çalışanların temsilini de öngörmektedir. Devrim niteliğinde ki bu uygulamanın Ticaret Yasası'na taşınmasında, çalışma barışının sağlanması açısından, sayısız yararlar vardır. 4641 ve 4857 sayılı Yasaların öngördüğü ve makro düzeyde sosyal diyalogu amaçladığı ve gerçekte işlemeyen ve bir yarar sağlayacağına inanmadığımız bu köhne yaklaşım yerine daha dinamik ve daha gerçekçi işyeri tabanında sosyal diyalog kavramı yaşama geçirilmelidir.

Türkiye için öngörülebilecek model iki aşamalı

## Sağlıklı ekonomik yapı içinde çalışma barışı olmazsa olmaz bir ön koşuldur.

olabilir. Bunlardan ilkinde yukarıda değindiğimiz ölçülerde işçi çalıştıran işyerlerinde tüm işçilerin, 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde oransal olarak işçi temsilcilerinin katılımı ile yılda en az üç kez İşçiyi Bilgilendirme ve Danışma adı altında toplantılar yapılmasını öngörebilir. Bu toplantılarda işletmeyi yönetenlerin tümü hazır bulunarak işletmenin (işyerinin) gidişatı, kâr-zarar durumu, ekonomik göstergelerin o işletmeye etkisi, yatırımlar, pazarlama yöntemleri konularında işçileri bilgilendirir ve işçiler de varsa önerilerini özellikle verimin ve kalitenin artırılması için yapılması gerekenleri, işçi sağlığı ve işyeri güvenliği konusunda ki görüşlerini yöneticilere aktarabilirler. Bu yoldan kendi gelecekleri açısından yaşamsal önem taşıyan işyeri konusunda birinci elden bilgi alan işçiler işyeri ile kendilerini özdeşleştirebilir ve kendilerini işyerinin ayrılmaz bir bölümü olarak kabul etmeye başlayabilirler. Bu yaklaşım işçilerin işyerine ve işverene karşı var olabilecek olası olumsuz düşünceleri ortadan kaldıracığı gibi işyerine sadakatlerini daha da arttıracaktır. Hammadde kullanımı daha dikkatli yapılacak, iş kazaları azalacak, verim ve kalite kesinlikle artacaktır. Bu tür toplantılar işverenlerin ve yöneticiler için bir tür oryantasyon kursu olacaktır, işçileri tanıma, işçi davranışlarını daha iyi öğrenme olanağı yaratacak ve onlara işçilerin nabzını daha iyi tutma fırsatını verecektir. Böylece işyerindeki sosyal taraflar birbirlerini düşman değil, aynı geminin içindeki yolcular olarak algılayacak ve çekişme dönemi sona erip, uzlaşma ve birlikte yaşama döneminin algılanması süreci başlayacaktır.

Yönetim organ veya organlarında işçilerin temsil edilmesi yönetim sorumluluğunun işçilerle paylaşılması anlamına gelecektir. Çalışanların işyerinin ya da işletmenin geleceğini etkileyecek kararlarda paylarının olmasını haklı olarak isteyeceklerdir. Böylece ileride doğabilecek olumsuzluklardan sadece işverenleri değil kendilerini de sorumlu tutabilecek ve böylece işyerilerindeki suçlamaların önü alınmış olacaktır.

Türkiye, AB'ye uyum sürecinde çalışma yaşamına ilişkin çalışmalar yaparken bu konuları gündeme almamıştır. Medeni Yasa'da, Ceza Yasalarında

öngörülen ve gerçekleştirilen değişiklikler önemlidir ama yukarıda değindiğimiz konular çalışan nüfusunu oluşturan 24 milyon insanı ve özellikle sanayi ve hizmetlerde çalışanları çok yakından ilgilendiren konulardır. Türkiye kalkınmak için sağlıklı bir ekonomik yapıya şiddetle muhtaçtır. Sağlıklı ekonomik yapı içinde çalışma barışı olmazsa olmaz bir ön koşuldur.

İşçilerin yönetime katılımı, işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılması konularına sosyal taraflar önemle eğilmelidir.

Avrupa Şirketi uygulamasından tek endişelenmesi gerekler işçi sendikaları yöneticileridir. Bu uygulamanın onlar için en olumsuz özelliği, işçilerin ve özellikle sendika üyesi işçilerin sendikalarına, var olması gereken ama varlığı kuşkulu, sadakatlerinin azalması ya da tamamen yok olmasıdır. İşyerleri ve işletmelerle böylesine bütünleşecek ve sadakatini işvereninden yana koyacak çalışanlar acaba sendikalaşma olgusunu gereksiz olarak görmeye başlayabilirler mi? Bu ciddi bir olasılıktır ama bu tamamen işçi sendikaları yöneticilerinin sorunudur. Böyle bir olasılık karşısında işçi sendikaları yöneticileri daha dinamik, daha üretken ve işçiyi sendikasına bağlayacak çarpıcı çalışmalar yapabilirler. Avrupa Şirketi modeli, eğer bir gün ülkemizde gerçekleşirse, bu dibe vurmuş işçi sendikalarının da kurtuluşuna olanak sağlayabilir.

### DİPNOTLAR

- 1 Weis Sewerynski Handbook On Employee Participation In Europe, Kluwer, 2005, p.5.
- 2 Toker Dereli, Yeni Bir Sosyal Diyalog Aracı Olarak Üçlü Danışma Kurulu: Genel Bir Değerlendirme, Mercek, Nisan 2004, s. 15.
- 3 Serkan Odaman, Üçlü Danışma Kurulu, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2005, s. 7.
- 4 Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 17. Bası, Beta, s. 334.
- 5 Fevzi Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 4. Bası, İzmir, 2005, s. 318.
- 6 Özlem Işığışık, Sosyal Diyalogun Artan Önemi Çerçevesinde 4641 Sayılı Kanun ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, Mercek, Temmuz 2002, s. 59.
- 7 Official Journal, 16 Ekim 1989, No c-263.
- 8 R. Blanpain-ed.- Involvement of Employees In the European Union, Kluwer Law International, 2002, s. 107.
- 9 Ibid.
- 10 Blanpain, s. 167.
- 11 Bu konuda daha ayrıntılı bilgi için TİSK'in "Sosyal Politika ve İstihdam" başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye konulu TİSK AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu'na başvurulabilir.