

# Federal Almanya Cumhuriyeti İşletme Teşkilat Yasası (İTY)

(Betriebsverfassungsgesetz der  
Bundesrepublik Deutschland ohne  
Wahlordnung, Türkische Ausgabe)

edition der  
Hans **Böckler**  
**Stiftung** ■■

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

*Rıza Gürel*  
*(Übersetzung und Kommentar)*

**Federal Almanya**  
**Cumhuriyeti**  
**İşletme Teşkilat**  
**Yasası (İTY)**

**(Betriebsverfassungsgesetz der  
Bundesrepublik Deutschland  
ohne Wahlordnung, Türkische  
Ausgabe)**

## edition der Hans-Böckler-Stiftung 142

### **Teşekkür**

Hans-Böckler-Stiftung' a bana bu olanağı tanıdığı için, türkiyeli emekçilerine temsilen, yürekten teşekkür ederim. Kardeşim Esin hanıma ve Şenol beye düzeltmeleri ve diğer destekleri için gönül borçlusuyum.

### **Dank**

Der Hans-Böckler-Stiftung danke ich stellvertretend für die aus der Türkei stammenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, da erst sie dieses Büchlein möglich gemacht hat. Meinen Freunden Esin und Şenol bin ich für ihre Korrekturarbeiten und sonstiger Unterstützung Dank verpflichtet.

### **Rıza Gürel**

1958 Erzincan doğumlu. 1974 yılından beri Federal Almanya Cumhuriyetinde yaşıyor. Çeşitli işletmelerde çalıştı ve bu sıradaki sendika- ve emekçi temsilciliği, IG Metall' in Esslingen' de yabancılar kurulu başkanlığı ve temsilciler kurulu üyeliği yaptı. Frankfurt' ta »Akademie der Arbeit«' ı bitirdikten sonra Hamburg' ta Sosyalbilimler ve Hukuk okudu. Uzun yıllardan beri Alman Sendikalar Birliği (DGB), onun bazı sendikaları, Werner-Bock-Schule ve Arbeit und Leben GmbH Hamburg için sendika- ve emekçi temsilcilerine politika ve hukuk dersleri vermekte (almanca ve türkçe olarak).

### **Rıza Gürel**

1958 in Erzincan/Türkei geboren. Lebt seit 1974 in der Bundesrepublik Deutschland. Er hat in verschiedenen Unternehmen gearbeitet und hat zuletzt die Funktion des Betriebsratsmitglieds, Vertrauenskörperleiters, Vorsitzenden des Ausländerausschuss und des Mitglieds der Vertreterversammlung der IG Metall in Esslingen bekleidet. Nach Abschluss seines Studium an der Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main hat er in Hamburg Sozialwissenschaften und Rechtswissenschaften studiert. Er wirkt mit dem DGB Bildungszentrum Hamburg, einiger DGB-Gewerkschaften, Werner-Bock-Schule in Beverungen sowie Arbeit und Leben GmbH Hamburg bei der Gestaltung und Durchführung von Seminaren politischen und rechtlichen Inhalts für Betriebsräte und Vertrauensleute, mit (auch in türkischer Sprache).

© Copyright 2005 by Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

Buchgestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Printed in Germany 2005

ISBN 3-86593-019-9

Bestellnummer: 13142

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages, der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

İşletme Teşkilat Yasası (İTY) emekçilerin çalıştıkları işletmelerde belli yasal önkoşullar (bak 1. madde) gerçekleştiğinde kendi aralarından temsilcilik seçebilmelerini düzenleyen koruyucu nitelikli bir Federal yasadır. Bu yasadan yararlanmanın ve hükümlerini uygulamanın önkoşulu işletmede bir emekçi temsilciliğinin kurulmuş olmasıdır. Yasanın tarafları bir yandan emekçi temsilcilikleridir öte yandan ise işverenlerdir.

Bu kitapçıkla emekçilere iş yaşamlarının kolaylaşması için yardımcı olma amacı güdülmektedir. Bu çalışmayla geniş emekçi kitlelerinin ve onların işletmelerdeki temsilcilerinin yasal olanaklardan daha da geniş çaplı yararlanmalarını ve gerek işletme içinde gerekse işletme dışında sosyal ve sendikal etkinliklerde bulunmalarını kolaylaştırmak ve desteklemek amaçlanıyor. Bu amaca ulaşabilmek için her şeyden önce çeviride terimler ve kavramların Türkçe karşılıkları büyük titizlikle seçilmiş ve kullanılmıştır; zira yasa metinleri yorumsal çeviri yaklaşımlarına açık değildir.

İşletme Teşkilat Yasası (İTY), öbür yasalarda da olduğu gibi tanımları açıklığa kavuşmamış ve dolayısıyla belirsiz olan birçok yasal terim içerir. Bunların kimileri yasa tarafından kimileri ise Federal İş Mahkemesi tarafından tanımlanırlar. Burada sözkonusu olan terimlerin en önemlileri şunlardır: 'emekçi' (Arbeitnehmer), 'iş yeri' (Arbeitsplatz), 'işletme' (Betrieb), 'şirket' (Unternehmen) ve 'konsern' (Konzern).

Bu terimler İTY'nin temel terimleri olduklarından yasa uygulayıcıları için büyük önem taşımaktadırlar. Bu alanda yapılacak herhangi bir yanlışlık başka bir yanlışlığın yapılmasına yol açar ve böylece bir 'yanlışlar zinciri' oluşabilir. Burada güdülen sonraki aşamalarda, bu olası yanlışlar zincirinin oluşmasını engellemektir.

Türkiye kökenli emekçiler arasında 40 yıldan beri karşılıkları tam oturmamış yanlış anlamalara yol açabilecek kimi terimler var. Yanlış anlamalara neden olan bu sözcüklerin tümünü saptayıp; kısa süre içinde doğru kullanılmalarını sağlamak olanaksızdır. Ancak bu yanlış tanımlamaların yerine hukukta ve yasalarda kullanılan anlamlarını karşılayan terim tanımlanmaları yapılabilir. Bu tanımlamaların çoğu 1. ve 2. maddelerle ilgili açıklama ve yorumla birlikte ilgili yerde aktarılmıştır.

Bu kitapçıkla çalışmaya başlamadan önce yasal terimler ile ilgili 1. ve 2. maddelerde yer alan açıklama ve yorumlar üzerinde titizlikle durulması gerektiğine inanıyoruz. Aksi halde yasanın gerek madde metni gerekse maddelerle ilgili ve açıklamalar amaçlandığı şekilde anlaşılabilirler.

Düzeltilmesi gereken ilk yanlış tanım hizmetinize sunulan bu yasanın adında kullanılan 'İşyeri' sözcüğüdür. Türkçe konuşan emekçiler bu yasa'yı 'İşyeri Teşkilat Yasası' olarak adlandırıyor. Böyle düşünenecek olursak; Türkçe'deki 'İşyeri' sözcüğünün Almanca karşılığı 'Arbeitsplatz' olduğundan, bu yasanın adının 'Arbeitsplatzverfassungsgesetz' olması gerekir. Oysa yasanın adı 'Betriebsverfassungsgesetz' dir. Yasanın Almanca adının Türkçe karşılığı ise 'İşletme Teşkilat Yasası' olması gerekir, zira almanca da 'Betrieb' sözcüğünün Türkçe karşılığı 'İşletme' dir. İşyeri (Arbeitsplatz) sözcüğü ile emekçilerin çalıştıkları ve üretimde buldukları somut yerler işaret edilir. Örneğin bir araba fabrikasında bir torna ustasının makinesinin başında çalıştığı yer; bir ekmek fabrikasında hamur yapmakla görevli emekçinin hamur makinesinde çalıştığı nokta, bu emekçilerin işyeridir. Bu örneklerden her biri belli ve somut bir işyerini işaret eder. Yukarıda verdiğimiz örnekleri çoğaltmak gerekirse, bir araba fabrikasında ya da başka herhangi bir fabrikada yüzlerce veya binlerce somut işyeri olabilir.

Torna ustasının ve hamur işi ile ilgili emekçinin bu somut işyerlerinin bulunduğu mekânlar İTY'de 'işletme' (Betrieb) olarak adlandırılırlar.

Bu gibi tanımlamaların yanlış anlama açısından hangi boyutlara varabileceğini sergileyebilmek amacıyla aşağıdaki örneği vermenin yararlı olacağına inanıyoruz. Bu bağlamda İTY'nin 1., 5., 95., 99., 102. ve 111. maddelerini anımsatmak gerekir:

İTY'nin 1. maddesinin 1. bendi emekçi temsilcilerinin 'işletme'lerde emekçiler tarafından seçilebilmelerini düzenlerken, 5. maddenin 1. bendi işletme çalışanlarından kimin 'emekçi' olduğunu düzenler. 99. maddenin 1. bendinin 1. cümlesi emekçi temsilciliğinin seçme hakkına sahip yirmiden fazla emekçinin düzenli olarak çalıştığı 'işletmelerde' katılım hakkını düzenler. Bu katılım hakkından biri 95. maddenin 3. bendinin 1. cümlesinde tanımlanan 'işyeri değiştirimi'dir (Versetzung). Bu terim somut işyerlerine işaret eder. 102. maddenin 3. bendinin 3. fıkrasında emekçi temsilciliğinin fesih durumlarında itirazını yapabilmesi için yasal gerekçelerden birini düzenler: bu hükümde; işten çıkarılması düşünülen emekçinin aynı işletmenin başka bir işyerinde, veya aynı şirketin başka işletmesinde çalıştırılabilmesinden söz

eder. 111. maddenin 1. cümlesinde ise emekçi temsilciliğinin seçme hakkına sahip yirmiden fazla emekçinin sürekli olarak çalıştığı 'şirketlerde' bilgilendirme hakkını düzenler ve 'işletme değişikliği'ni (Betriebsänderung) tanımlar.

Yasanın eski tanımlanmasıyla ('İşyeri' Teşkilat Yasası) çalışılacak olunursa yanlış anlamların boyutları tüm açıklığıyla sergilenmiş olacak. Alışlagelmiş terimler kullanılmaya devam edilirse yukarıda yalnızca örnek olarak verdiğimiz yasa maddelerinin uygulanışında büyük zorluklarla karşılaşılacaktır.

Öte yandan İşletme Teşkilat Yasası; işletme, şirket ve konsern arasında farklı yasal tanımlar ve hükümler öngörür (bak 2. madde için yapılan açıklamalar, 47. ve 54 maddeler). Yasanın bu yapılanmasından kaynaklanan gereksinim nedeniyle bu kavramların ayrı ayrı tanımlamaları yapılmalıdır; zira bu İşletme Teşkilat Yasası'yla çalışmanın en temel koşullarından biridir. Bu gereksinimin önemi için 99. maddenin 1. bendinin 1. cümlesi ve 111. maddenin 1. cümlesinin hükümlerini örnek göstermek yeterlidir. Bu hükümlere göre emekçi temsilciliğinin ancak 20'den fazla emekçinin sürekli olarak çalıştığı 'şirket'lerde birlikte karar verme hakkı vardır. 'İşletme' ile 'şirket' tanımlarının karıştırılmasının yasal açıdan ne denli önemli olduğu buradan da anlaşılabilir.

Bu bağlamda son olarak belirtmemiz gereken iki bilgi daha var:

1. Emekçi temsilcilerinin çalışmaları için büyük önem taşıdıklarına inandığımız İTY'nin şu maddeleri özetle açıklanmış ve kısmen yorumlanmıştırlar: 1'den 14 maddeye kadar; 23., 37. ve 75'ten 77. maddeye kadar, 80., 87., 88. ve 90'dan 94. maddeye kadar, 96'dan 98. maddeye kadar, 102. ve 103. maddeye; 111' den 113. maddeye kadar ve nitekim 117 madde (bak IV.).
2. Emekçi temsilciliklerinin İTY ile çalışmalarını kolaylaştırmak amacıyla yasaya özgü ufak bir sözlük derlenmiştir. Sözskonusu sözlük kitapçığının son sayfalarına yerleştirilmiştir (bak V.).

Hamburg 2005

Riza Gürel



# İÇİNDEKİLER

<b>I. ÖNZÖZ</b>	Sayfa III
<b>II. KISALTMALAR VE KAYNAKLAR</b>	XV
<b>III. YASA METNİ</b>	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### Genel Hükümler

Madde 1:	Emekçi Temsilciliğinin Kuruluşu	1
Madde 2:	Sendikaların Konumu ve İşveren Birlikleri	1
Madde 3:	Farklı Düzenlemeler	2
Madde 4:	İşyeri Kısımları ve Ufak İşletmeler	3
Madde 5:	Emekçiler	3
Madde 6:	Emekçiler (Kaldırıldı)	6

## İKİNCİ BÖLÜM

Emekçi Temsilciliği, İşletme Toplantısı,  
Ortak ve Konsern Emekçi Temsilciliği

## BİRİNCİ KISIM

### Emekçi Temsilciliğinin Birleşimi ve Seçimi

Madde 7:	Seçme Hakkı	5
Madde 8:	Seçilme Hakkı	5
Madde 9:	Emekçi Temsilciliği Üyelerinin Sayısı	6
Madde 10:	Azınlık Gruplarının Temsili (Kaldırıldı)	6
Madde 11:	Emekçi Temsilciliği Üye Sayısı İndirimi	6
Madde 12:	Emekçi Temsilciliği Üyelerinin Farklı Dağılımı (Kaldırıldı)	6
Madde 13:	Emekçi Temsilciliği Seçim Tarihi	7
Madde 14:	Seçim Hükümleri	7
Madde 14a:	Ufak İşletmeler İçin Kolaylaştırılmış Seçim İşlemi	8
Madde 15:	İş Türü ve Cinsiyetlere Göre Bileşim	9
Madde 16:	Seçim Kurulunun Tayini	9



Madde 17:	Emekçi Temsilciliği Olmayan İşletmelerde Seçim Kurulunun Atanması	10
Madde 17a:	Kolaylaştırılmış Seçim İşlemi Kapsamında Seçim Kurulunun Atanması	10
Madde 18:	Seçimin Hazırlanması ve Yürütülmesi	11
Madde 18a:	Seçimlerde Yönetici Hizmetlilerin Belirlenmesi	11
Madde 19:	Seçime İtiraz	12
Madde 20:	Seçim Hakkının Dokunulmazlığı ve Seçim Masrafları	13

## İKİNCİ KISIM

### Emekçi Temsilciliğinin Görev Süresi

Madde 21:	Görev Süresi	13
Madde 21a:	Geçici Temsilcilik Vekâleti	13
Madde 21b:	Emekçi Temsilciliği Haklarının Devamı	14
Madde 22:	Emekçi Temsilciliği Görevinin Devamı	14
Madde 23 :	Yasal Görevlere Aykırı Hareketler	14
Madde 24:	Üyeliğin Sona Ermesi	15
Madde 25:	Yedek Üyeler	15

## ÜÇÜNCÜ KISIM

### Emekçi Temsilciliğinin Yürütme Kurulu

Madde 26:	Başkan	17
Madde 27:	Yürütme Kurulu	17
Madde 28:	Görevlerin Başka Kurullara Devredilmesi	18
Madde 28a:	Çalışma Gruplarının Görevlendirilmesi	18
Madde 29:	Toplantılara Çağrı	18
Madde 30:	Emekçi Temsilciliği Toplantıları	19
Madde 31:	Sendikaların Katılımı	19
Madde 32:	Engelliler Temsilcisinin Katılımı	19
Madde 33:	Emekçi Temsilciliği Kararları	20
Madde 34:	Toplantı Tutanağı	20
Madde 35:	Kararların Askıya Alınması	20
Madde 36:	İçtüzük	21
Madde 37:	Onursal Çalışma, Çalışmama Mazereti	21
Madde 38:	İşten Bağışık Tutulmalar	22
Madde 39	Kabul Saatleri	24

Madde 40:	Emekçi Temsilciliğinin Giderleri ve Malzeme Gereksinimi	24
Madde 41:	Gelir Sağlama Yasağı	24

#### DÖRDÜNCÜ KISIM

##### İşletme Toplantıları

Madde 42:	Bileşim, Tikel Toplantılar, Kısım Toplantıları	26
Madde 43:	Olağan İşletme ve Kısım Toplantıları	26
Madde 44:	Toplantı Zamanı ve Ücret Kaybı	27
Madde 45:	İşletme ve Kısım Toplantılarının Konuları	27
Madde 46:	Örgüt Görevlileri	28

#### BEŞİNCİ KISIM

##### Ortak Emekçi Temsilciliği

Madde 47:	Kuruluşunun Önkoşulları, Üye sayısı, Oyların Yapıtırım Gücü	28
Madde 48:	Ortak Emekçi Temsilciliği Üyelerinin Görevden Alınması	29
Madde 49:	Üyeliğin Sona Ermesi	29
Madde 50:	Yetkileri	29
Madde 51:	İşlerin Yürütülmesi	30
Madde 52:	Ortak Engelliler Temsilcisinin Katılımı	30
Madde 53:	Emekçi Temsilciliklerinin Toplantısı	31

#### ALTINCI KISIM

##### Konsern Emekçi Temsilciliği

Madde 54:	Konsern Emekçi Temsilciliğinin Kuruluşu	31
Madde 55:	Konsern Emekçi Temsilciliğinin Bileşim, Oyların Yapıtırım Gücü	31
Madde 56:	Konsern Emekçi Temsilciliği Üyelerinin Görevden Alınmaları	32
Madde 57:	Üyeliğin Sona Ermesi	32
Madde 58:	Yetkileri	32
Madde 59:	Konsern Emekçi Temsilciliğinin Yürütülmesi	33
Madde 59a:	Konsern Engelliler Temsilciliğinin Katılımı	33

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Gençlik ve Çıraklar Temsilciliği

#### BİRİNCİ KISIM

##### İşletme Gençlik ve Çıraklar Temsilciliği

Madde 60:	Kuruluş ve Görevleri	34
Madde 61:	Seçme ve Seçilme Hakkı	34
Madde 62:	Gençlik ve Çıraklar Temsilcilerinin Sayısı ve Bileşim	34
Madde 63:	Seçim Hükümleri	35
Madde 64:	Seçim Tarihi ve Görev Süresi	35
Madde 65 :	Yürütme	36
Madde 66 :	Emekçi Temsilciliği Kararlarının Askıya Alınması	36
Madde 67:	Emekçi Temsilciliği Oturumlarına Katılım	37
Madde 68:	Ortak Görüşmelere Katılım	37
Madde 69 :	Kabul Saatleri	37
Madde 70 :	Genel Görevler	37
Madde 71:	Gençlik ve Çıraklar Toplantısı	38

#### İKİNCİ KISIM

##### Ortak Gençlik ve Çıraklar Temsilciliği

Madde 72:	Kuruluşun Önkoşulları, Üye Sayısı, Oyların Yaptırım Gücü	39
Madde 73 :	Yürütme ve Öbür Hükümlerin Geçerliliği	
	Kosern Gençlik ve Çırak Temsilciliği	40
Madde 73a:	Kuruluş için Önkoşullar, Üye Sayısı, Oyların Yaptırım Gücü	40
Madde 73b:	Yürütme ve Öbür Hükümlerin Geçerliliği	40

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### Emekçilerin Katılım ve Birlikte Karar Hakları

#### BİRİNCİ KISIM

##### Genel hükümler

Madde 74:	İşbirliğinin Temel Kuralları	41
Madde 75:	İşletmelerde Çalışanlara Yönelik Davranış Kuralları	41
Madde 76:	Uzlaşma Kurulu	42
Madde 76a:	Uzlaşma Kurulunun Giderleri	43

Madde 77:	Ortak Kararların Uygulanması, İşletme Sözleşmeleri	44
Madde 78:	Koruyucu Hükümler	44
Madde 78a:	Meslek Öğreniminde Bulunanların Özel Hallerde Korunmaları	45
Madde 79:	Gizliliğe Uyuma Yükümlülüğü	46

## İKİNCİ KISIM

### Emekçilerin katılım ve yakınma hakkı

Madde 80:	Genel Görevler	46
Madde 81:	İşverenin Bildirme ve Görüşme Yükümlülükleri	48
Madde 82:	Emekçilerin Görüş Belirtme ve Görüşme Hakkı	48
Madde 83:	Personel Dosyalarının Görülmesi	49
Madde 84:	Yakınma Hakkı	49
Madde 85:	Emekçi Temsilciliğinin Yakınma ile İlgili İşlemi	51
Madde 86:	Tamamlayıcı Sözleşmeler	51
Madde 86a:	Emekçilerin Öneri Hakkı	51

## ÜÇÜNCÜ KISIM

### Sosyal konular

Madde 87:	Birlikte Karar Verme Hakları	51
Madde 88 :	Gönüllü İşletme Sözleşmeleri	52
Madde 89 :	İş güvenliği ve Doğal Çevrenin Korunması	53

## DÖRDÜNCÜ KISIM

### İşyeri, işin akışı, ve iş çevresinin düzenlenmesi

Madde 90:	Bildirme ve Danışma Hakları	54
Madde 91:	Birlikte Karar Verme Hakları	54

## BEŞİNCİ KISIM

### Personelle ilgili konular

### *BİRİNCİ ALTKISIM*

#### *Personelle ilgili genel konular*

Madde 92:	Personel Plânlaması	55
Madde 92a:	İstihdam Güvencesi	55
Madde 93:	Boş İşyerlerinin İşletmede İlânı	56

Madde 94:	Personel Sorgulaması, Nitelik Belirleme Ölçütleri	56
Madde 95 :	Personel Seçiminde Uygulanacak Kurallar	56
Madde 96 :	Meslek Öğrenimini Destekleme	57
Madde 97:	Meslek Öğrenim Tesisleri ve Girişimleri	57
Madde 98:	İşletmede Meslek Öğrenim Girişimlerinin Uygulanması	57
Madde 99:	Personelle İlgili Bireysel Girişimlerde Birlikte Karar Verme Hakkı	59
Madde 100:	Personelle İlgili Geçici Girişimler	60
Madde 101:	Para Cezaları	61
Madde 102:	Fesih Bildiriminde Birlikte Karar Verme Hakkı	61
Madde 103:	Özel Durumlarda Önelsiz Fesih Bildirimi ve İşyeri Değiştirimi	62
Madde 104:	İşletmede Huzuru Bozan Emekçilerin İşletmeden Uzaklaştırılması	63
Madde 105:	Yönetici Hizmetliler	63

## ALTINCI KISIM

### *Ekonomik konular*

Madde 106:	Ekonomi Komisyonu	64
Madde 107:	Ekonomi Komisyonunun Atanması ve Oluşumu	64
Madde 108:	Toplantılar	65
Madde 109:	Görüş Ayrılıklarının Giderilmesi	66
Madde 110:	Emekçiler Bilgilendirilmeleri	66
Madde 111:	İşletmede Değişiklikler	66
Madde 112:	İşletmelerde Yapılacak Değişikliklerle İlgili Çıkar Dengelemesi, Sosyal Plân	67
Madde 112a:	Personel Azaltılmasında Yapılması Zorunlu Sosyal Plân, Yeni İşletmeler	68
Madde 113:	Zararın Giderilmesi	69
<b>114 ile 116.</b>	<b>maddeler gerek görülmediği için tarafımızdan basılmadılar</b>	
Madde 117:	Havacılık İçin Geçerlilik	70
<b>118. Madde</b>	<b>tarafımızdan basılmadı.</b>	

## ALTINCI BÖLÜM

Ceza ve para cezası hükümleri

Madde 119: İşyeri Teşkilatı Kurumlarına ve Üyelerine Karşı ve Suç Olarak Nitelendirilen Davranışlar	71
Madde 120: Gizlilik İlkesinin Zedelenmesi	72
Madde 121: Para Cezası Hükümleri	73
<b>(Yasanın 122. den 132. maddeye kadar olan bölüm tarafımızdan basılmadı)</b>	

## IV. AÇIKLANMIŞ VE YORUMLANMIŞ MADDELER 75

Madde 1: Emekçi Temsilciliğinin Kuruluşu	75
Madde 2: Sendikaların Konumu ve İşveren Birlikleri	82
Madde 3: Farklı Düzenlemeler	90
Madde 4: İşyeri Kısımları ve Ufak İşletmeler	92
Madde 5: Emekçiler	99
Madde 7: Seçme Hakkı	108
Madde 8: Seçilme Hakkı	110
Madde 9: Emekçi Temsilciliği Üyelerinin Sayısı	113
Madde 11: Emekçi Temsilciliği Üye Sayısı İndirimi	116
Madde 13: Emekçi Temsilciliği Seçim Tarihi	117
Madde 14: Seçim Hükümleri	121
Madde 23 : Yasal Görevlere Aykırı Hareketler	128
Madde 37: Onursal Çalışma, Çalışmama Mazereti	135
Madde 75: İşletmelerde Çalışanlara Yönelik Davranış Kuralları	144
Madde 76: Uzlaşma Kurulu	151
Madde 76a: Uzlaşma Kurulunun Giderleri	154
Madde 77: Ortak Kararların Uygulanması, İşletme Sözleşmeleri	155
Madde 80: Genel Görevler	160
Madde 87: Birlikte Karar Verme Hakları	163
Madde 88: Gönüllü İşletme Sözleşmeleri	175
Madde 90: Bildirme ve Danışma Hakları	177
Madde 91: Birlikte Karar Verme Hakları	180
Madde 92: Personel Plânlaması	184
Madde 92a: İstihdam Güvencesi	189

Madde 93:	Boş İşyerlerinin İşletmede İlânı	193
Madde 94:	Personel Sorgulaması, Nitelik Belirleme Ölçütleri	193
Madde 96 :	Meslek Öğrenimini Destekleme	195
Madde 97:	Meslek Öğrenim Tesisleri ve Girişimleri	197
Madde 98:	İşletmede Meslek Öğrenim Girişimlerinin Uygulanması	200
Madde 102:	Fesih Bildiriminde Birlikte Karar Verme Hakkı	205
Madde 103 :	Özel Durumlarda Önelsiz Fesih Bildirimi ve İşyeri Değiştirimi	210
Madde 111:	İşletmede Değişiklikler	212
Madde 112:	İşletmelerde Yapılacak Değişikliklerle İlgili Çıkar Dengelemesi, Sosyal Plân	218
Madde 112a:	Personel Azaltılmasında Yapılması Zorunlu Sosyal Plân, Yeni İşletmeler	225
Madde 113:	Zararın Giderilmesi	228
Madde 117:	Havacılık İçin Geçerlilik	231

## **V. DİĞER YASALARDAN BÖLÜMLER** 233

1. Medeni Yasa	233
2. Toplusözleşme Yasası	236
3. Kısıtlı ve Süreli Çalışma Yasası	238
4. Kanıtlama Yasası	243
5. Fesihten Koruma Yasası	245
6. Federal İzin Yasası	250
7. Çalışma Zamanı Yasası	252
8. Çalışmayı Koruma Yasası	254
9. Federal Eğitim Parası Yasası	257
10. Anneliği Koruma Yasası	259

## **V. SÖZLÜK** 261

## **VI. LEXIKON** 273

## **VI. DIZIN** 291

## **SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG** 299

# KISALTMALAR VE KAYNAKLAR

## KISALTMALAR

AKY	Anneliği Koruma Yasası, (MuSchG = Mutterschutzgesetz)
AKYY	Anneliği Koruma Yasasının Yürütmelikleri, (MuSchVO = Verordnung über das Mutterschutzgesetz)
ÇalGüvY	Çalışmada Güvence Yasası (ArbSchG = Arbeitsschutzgesetz)
ÇalKorY	Çalışmayı Koruma Yasası (ArbSiG = Arbeitssicherheitsgesetz)
ÇalZamY	Çalışma Zamanı Yasası (AZG = Arbeitszeitgesetz)
ÇD	Çıkar denkleştirme (IA = Interessenausgleich)
EİM	Eyalet iş mahkemesi (LAG = Landesarbeitsgericht)
FAC	Federal Almanya Cumhuriyeti
FEğiParaY	Federal Eğitimi Parası Yasası (BErzGG = Bundeserziehungsgeldgesetz)
FİM	Federal iş mahkemesi (BAG = Bundesarbeitsgericht)
FIY	Federal İzin Yasası (BUrlG = Bundesurlaubsgesetz)
FKY	Fesihten Koruma Yasası (KSchG = Kündigungsschutzgesetz)
İM	İş mahkemesi (AG = Arbeitsgericht)
İTY	İşletme Teşkilat Yasası (BetrVG = Betriebsverfassungsgesetz)
KanıtY	Kanıtama Yasası (NachweisG = Nachweisgesetz)
KSİY	Kısıtlı ve Süreli İş İlişkisi Yasası (TzBfG = Teilzeitbefristungsgesetz)
MedeniY	Medeni Yası (BGB = Bürgerliches Gesetzbuch)
SP	Sosyaplân (IA = Sozialplan)
TC	Türkiye Cumhuriyeti
TSY	Toplusözleşme Yasası (TVG = Tarifvertragsgesetz)
YKÇY	Yaşlılıkta Kısıtlı Çalışma yasası (AltTzG = Altersteilzeitgesetz)

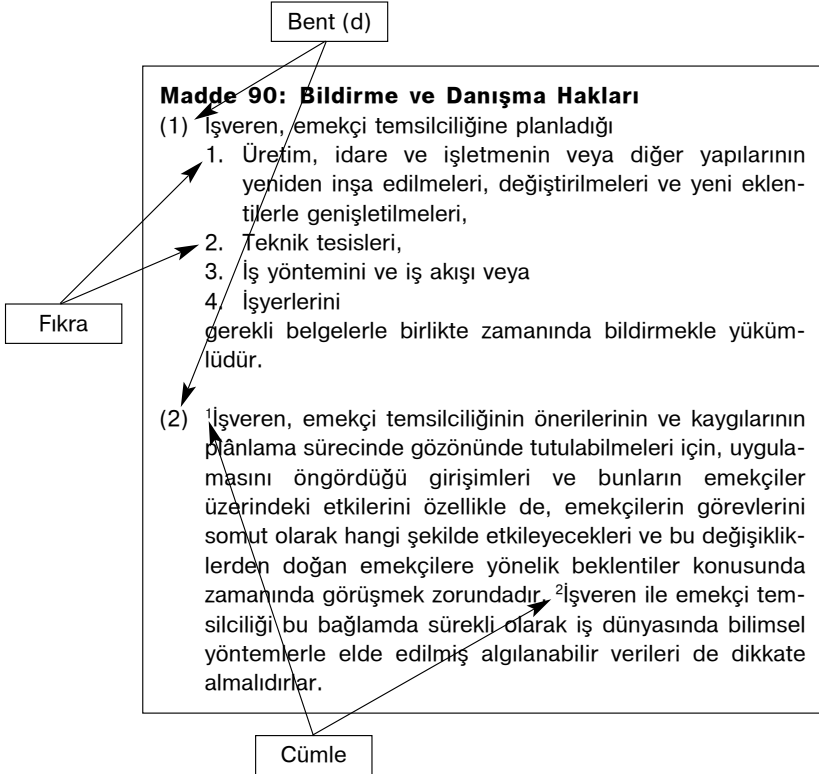
## KAYNAKLAR

- Blanke, Manfred; Klebe, Thomas*  
Betriebsverfassungsgesetz, Basiskommentar, 10. Aufl., 2002  
*Däubler, Wolfgang; Kittner, Michel; Klebe, Thomas (Hrsg.)*  
Betriebsverfassungsgesetz, 8. Aufl., Frankfurt a.M. 2002  
(zit. DKK-Bearbeiter)  
*Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither*  
Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung 29. Aufl. 2002  
*Dietz/Richardi*  
Betriebsverfassungsgesetz, 6. Aufl. 1998  
*Richard, Reinhard*  
Betriebsverfassungsgesetz, 7. Aufl. 1998



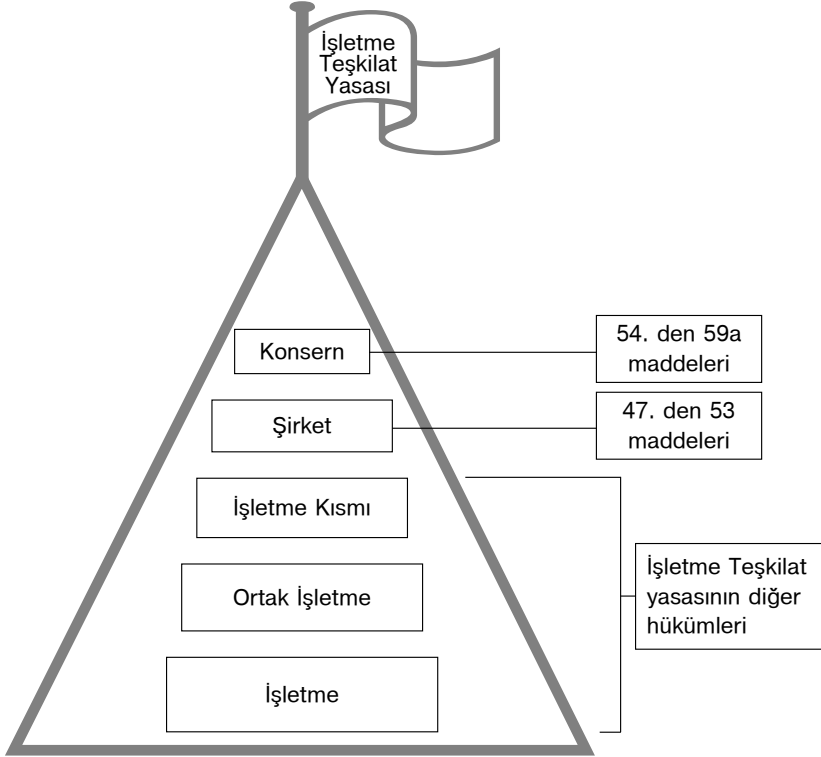
## Ö r n e k G i r i Ő

AŞağıda İTY'nin 90. maddesinden verilen ö r n e k , yasalarla çalışırken kaçınılmaz bazı teknik yöntem ve kavramların bilinmesi zorunluğundan kaynaklanıyor; bunlara açıklık getirilmesi amacıyla aktarılmıştır bu ö r n e k .



Kaynak: BBI – Rıza Gürel

## İşletme Teşkilat Yasasının etki alanları



İşletme Teşkilat Yasası, adından da anlaşıldığı gibi, işletmelerde geçerlidir; işletmelerin bir nevi anayasasıdır. Şirketler bir veya bir çok işletmenin, Konzernler de bir çok Şirketin biraraya gelmesiyle oluştuğu için, İşletme Teşkilat Yasası bu alanlarda kısmen geçerlidir. Yukarıda verilen çizelgede görüldüğü gibi üçgen olarak resimlendirilen İşletme Teşkilat Yasasının en büyük ve geniş bölümünü İşletmeler (Ortak İşletme, İşletme Kısmı) kuşatıyor, üst ve dar kısımlarında ise Şirketler ve Konzernler yerlerini alıyor.

Kaynak: BBI – Rıza Gürel



## BİRİNCİ BÖLÜM Genel Hükümler

### Madde 1: Emekçi Temsilciliğinin Kuruluşu

- (1) <sup>1</sup>Seçme hakkına sahip 5 emekçinin düzenli ve sürekli olarak çalıştığı ve bunlardan üçünün seçilme hakkına sahip olduğu işletmelerde, emekçi temsilciliği seçilir. <sup>2</sup>Aynı işlem, birkaç şirketin oluşturduğu ortak işletmeler için de geçerlidir.
- (2) ...
1. şirketlerin çalışma araçlarını ve emekçileri ortak amaçları doğrultusunda bir çatı altında çalıştırması durumunda veya
  2. şirketlerin bir işletmesinin, bir veya birkaç kısmının içyapısında belirgin bir değişiklik olmaksızın; başka bir şirkete devredilmesi durumunda, sözkonusu işletmenin, birkaç şirketin ortak işletmesi olduğu kabul edilir.



### Madde 2: Sendikaların Konumu ve İşveren Birlikleri

- (1) İşveren ve emekçi temsilciliği yürürlükteki toplu sözleşmeleri dikkate alarak, işletmede temsil edilen sendikalar ve işveren birliklerinin de katılımlarıyla, karşılıklı güven içinde emekçilerin ve işletmenin yararına birlikte çalışırlar.
- (2) İşletmenin düzenli işleyişiyle ilgili kaçınılmaz zorunluluklar, zorunlu güvenlik hükümleri veya işletme sırlarının korunmasına engel olmadığı sürece, işletmede temsil edilen sendika görevlilerinin sendikaların bu yasada belirtilen görev ve yetkilerini yerine getirebilmeleri için, işveren veya vekilinin bilgisi dahilinde, işletmeye serbestçe girebilmeleri sağlanmalıdır.
- (3) Bu yasa, sendikalar ve işveren birliklerinin görevlerine, özellikle üyelerinin çıkarlarını gözetmek için ellerinde bulundurdukları yetkilerine dokunamaz.



### **Madde 3: Farklı Düzenlemeler**

- (1) Toplusözleşmeyle,
  1. Birçok işletmesi olan şirketler için;
    - a) Tüm şirketi kapsayan bir emekçi temsilciliği oluşturulması, veya
    - b) Emekçi temsililiğinin oluşturulması kolaylaşıyorsa veya emekçilerin çıkarlarının korunması için daha uygunsa, işletmelerin birleştirilmesi;
  2. Emekçi temsilciliğinin görevlerini gerektiği şekilde yerine getirmesi için daha uygun olacaksa, şirketler ve konserler için üretim ve projelere yönelik iş alanları (sektörler) doğrultusunda örgütlenen ve sektör idaresinin aynı zamanda katılım yükümlülüğünün bulunduğu konularda da karar verdiği ölçüde, sektörler düzeyinde emekçi temsilciliği (Sektör Emekçi temsilciliği) oluşturulması;
  3. işletme, şirket veya konser şeklinde örgütlenmeler veya şirketler arasında varolan başka ortaklık ilişkileri temelinde, emekçilerin çıkarlarının etkili ve amaca uygun bir biçimde temsil edilmesi için gerekiyorsa, başka tür emekçi temsilciliği yapılarının oluşturulması;
  4. emekçi temsilciliklerinin şirketler düzeyinde birlikte çalışmalarına hizmet edici İşletme Teşkilat Yasasına uygun ek kurumların (çalışma grupları) oluşturulması;
  5. emekçi temsilciliğinin emekçilerle birlikte çalışmalarını kolaylaştırmak amacıyla, emekçiler için işletme teşkilat yasasına uygun ek temsilciliklerin oluşturulması, kararlaştırılabilir.
- (2). 1. bendin 1, 2, 4 veya 5. fıkralarında belirtilen durumlarda herhangi bir geçerli toplusözleşme hükmü ve geçerli başka bir toplusözleşme yoksa, düzenlemeler bir işletme sözleşmesi yoluyla da yapılabilir.
- (3) <sup>1</sup>1. bendin 1. fıkrası a) şıkkında belirtilen durumda herhangi bir toplusözleşme hükmü bulunmuyorsa ve şirkette bir emekçi temsilciliği yoksa, emekçiler oy çokluğu ile tüm şirket için yetkili bir emekçi temsilciliğinin seçilmesini kararlaştırabilirler. <sup>2</sup>Bu konuda oylama işlemi şirket'te çalışan ve seçim hakkına sahip en az üç emekçinin veya işletmede temsil edilen bir sendikanın girişimlerini gerektirir.
- (4) <sup>1</sup>İşletmede emekçi temsilciliği bulunmuyor veya emekçi temsilciliği seçimlerinin başka nedenlerden dolayı yeniden yapılması gerekiyorsa ve toplusözleşme veya işletme sözleşmesi başka bir şey belirtmiyorsa 1. bendin 1'den 3'e kadar olan fıkralarında belirtilen düzenlemeler, ilk kez bir dahaki usule

uygun emekçi temsilciliği seçimlerinde uygulanabilir. <sup>2</sup>Toplusözleşme veya işletme sözleşmesi, başka bir seçim tarihi öngörüorsa, 1. bendin 1' den 3'e kadar olan fıkralarında belirtilen hükümlere göre yasal varlığı kalmayan mevcut emekçi temsilciliğinin görev süresi, seçim sonucunun açıklanmasıyla sona erer.

- (5) <sup>1</sup>1. bendin 1' den 3'e kadar olan fıkraları uyarınca toplusözleşmeyle veya işletme sözleşmeleriyle İşletme Teşkilat Yasası kapsamında oluşturulan ve iç yapıları itibarıyla bir bütün oluşturan kuruluşlar, bu yasaca işletme olarak kabul edilirler. <sup>2</sup>Bu tür işletmeler düzeyinde kurulan emekçi temsilcilikleri için emekçi temsilciliğinin haklarını ve yükümlülüklerini ve ona bağlı üyelerin hukuksal konumlarını düzenleyen tüm yasal hükümler geçerlidir.



#### **Madde 4: İşyeri Kısımları ve Ufak İşletmeler**

- (1) <sup>1</sup>İşletme kısımları, 1. maddenin 1. cümlesinin koşullarını yerine getiriyor ve

1. mekân itibarıyla ana işletmeden uzak bir yerde bulunuyorlarsa, veya
2. görev alanı ve düzenlenişleri açısından serbestlerse, bağımsız işletme olarak kabul edilirler. <sup>2</sup>Kendi emekçi temsilciliği bulunmayan bir işletme kısmında çalışan emekçiler, ana işletmedeki emekçi temsilciliği seçimlerine katılmak için, herhangi bir kurala uymaksızın oy çokluğu ile karar alabilirler; 3. maddenin 3. bendinin 2. cümlesi benzer şekilde geçerlidir. <sup>3</sup>Bu oylama, ana işletmenin emekçi temsilciliği tarafından da yaptırılabilir. <sup>4</sup>Bu karar ana işletmenin emekçi temsilciliğine, görev süresinin bitiminden en az on hafta önce, bildirilmelidir. <sup>5</sup>Kararın iptali için 2' den 4'e kadar olan cümleler örnek alınarak geçerli olurlar.

- (2) 1. Maddenin 1. fıkrasının 1. cümlesinde belirtilen koşulları yerine getirmeyen işletmeler ana işletmeye bağlanırlar.



#### **Madde 5: Emekçiler**

- (1) <sup>1</sup>Bu Yasaya göre meslek öğrenimi nedeniyle çalışanlar da dahil olmak üzere, işletmenin içinde, dış servis hizmetlerinde veya ev-ofisi işleri gibi alanların hangisinde çalıştığından bağımsız olarak, her ücret ve maaşa bağlı kişi emekçidir. <sup>2</sup>Ağırlıklı olarak bir işletmeye bağlı olarak evde çalışanlar da emekçi olarak sayılır.

- (2) Bu yasaya göre aşağıda belirtilen kişiler emekçi sayılmazlar:
1. Bir tüzel kişiye ait işletmelerde, tüzel kişinin yasal temsilcisi durumunda olan organın üyeleri;
  2. Bir kollektif şirketin ortakları veya yasayla, tüzükle veya şirket sözleşmesiyle kişiler topluluğunun temsilciliği veya onların işyerlerinde, şirket işlerinin temsili ile görevlendirilmiş başka bir kişiler topluluğunun üyeleri,
  3. Çalışmaları birinci derecede geçimlerini sağlama amacına yönelik olmayıp, daha çok sosyal yardımlaşmaya veya dini amaçlara dayananlar;
  4. Çalışmaları birinci derecede geçimlerini sağlamak amacına yönelik olmayıp, daha çok kendi tedavileri, bakımları, ahlak açısından gelişmeleri veya eğitimlerine yönelik olanlar;
  5. Eşler, hayat arkadaşlar, işverenle aile birliği içinde yaşayan, birinci derecede akraba ve hısımlar.
- (3) <sup>1</sup>Bu yasa, hükümlerinde açıkça belirtilmediği takdirde yönetici hizmetliler için geçerli değildir. <sup>2</sup>Şirket'te veya işletmede, imzaladığı iş sözleşmesine veya mevkiine göre
1. İşletme veya işletme kısımları için, kendi başlarına emekçi işe alma veya işten çıkarma yetkisine sahip olanlar, veya,
  2. Genel vekaletname sahibi olanlar veya işverenle aralarındaki ilişkide önem taşıyıp, imza yetkisi olanlar veya,
  3. Devamlı olarak bir şirketin veya bir işletmenin kalıcılığı ve geliştirilmesi açısından önemli ve farklı görevler üstlenen ve bu görevlerin yerine getirilmesinde özel bilgi ve deneyimlerinden yararlananlar ve bunları yaparken yönetimden emir almadan, ya da onlardan etkilenmeden önemli ölçüde serbestçe karar verebilenler; bu yetkiyi özellikle yasal hükümler, plânlar veya prensiplerle ilgili talimat vermede ve ayrıca diğer yönetici hizmetliler ile işbirliği yaparken de uygulayanlar, yönetici hizmetlidirler.
- (4) 3. bendin 3. fıkrasının göre
1. Son emekçi temsilciliği veya sözcü komisyonu seçimleri dolayısıyla veya emekçilerin denetim kurulu üyeleri seçimleri nedeniyle veya kesinleşmiş bir mahkeme kararıyla yönetici hizmetli sayılanlar veya,
  2. İşletmede daha ziyade yönetici hizmetlinin bulunduğu bir düzeyde olanlar veya,

3. İşletmedeki yönetici hizmetliye ödenen düzenli yıllık ücreti usülen alanlar veya,
4. 3. bendin uygulanmasında kuşku varsa, 4. Sosyal Yasa Kitabının, 18. maddesinde belirtilen miktardan üç misli daha fazla yıllık ücreti düzenli olarak alanlar, yönetici hizmetlidirler.



## **Madde 6: Emekçiler (Kaldırıldı)**



## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **Emekçi Temsilciliği, İşletme Toplantısı, Ortak ve Konsern Emekçi Temsilciliği**

#### **BİRİNCİ KISIM**

#### **Emekçi Temsilciliğinin Birleşimi ve Seçimi**

### **Madde 7: Seçme Hakkı**

<sup>1</sup>İşletmede çalışan 18 yaşını doldurmuş tüm emekçiler seçme hakkına sahiptirler. <sup>2</sup>Bir başka işveren tarafından işletmeye çalıştırılmak amacıyla geçici olarak gönderilen emekçiler, işletmede üç aydan fazla çalışıyorlarsa, seçme hakkına sahiptirler.



### **Madde 8: Seçilme Hakkı**

- (1) <sup>1</sup>Seçilme hakkına, altı aydan beri işletmede çalışan veya işini bu süreden beri ağırlıklı ölçüde bu işletme için evinde gören seçmenlerin tümü sahiptir. <sup>2</sup>Emekçinin işletmedeki bu altı aylık çalışma süresine daha önce aynı şirketin veya konsernin başka bir işletmesindeki (Anonüm Şirket Yasası, madde 18, bend 1) çalışma süresi de eklenir. <sup>3</sup>Ceza hukuku alanında mahkûmiyetten dolayı kamusal alanda seçim hakkını yitirenler seçilemezler.
- (2) İşletmenin kuruluşundan bu yana altı ay geçmediyse, 1. bentdeki altı aylık işletmede çalışıyor olma hükmünden farklı olarak, emekçi temsilciliği seçiminin hazırlanışı sırasında işletmede çalışan ve öbür koşulları da yerine getiren emekçiler seçilme hakkına sahiptirler.





## **Madde 9: Emekçi Temsilciliği Üyelerinin Sayısı**

<sup>1</sup>Emekçi temsilciliği düzenli olarak, 5 ila 20 seçme hakkına sahip emekçinin çalıştığı işletmelerde 1 üyeden

21 ila 50 emekçinin çalıştığı işletmelerde	3 üyeden,
51 ila 100 emekçinin çalıştığı işletmelerde	5 üyeden,
101 ila 200 emekçinin çalıştığı işletmelerde	7 üyeden,
201 ila 400 emekçinin çalıştığı işletmelerde	9 üyeden,
401 ila n 700 emekçinin çalıştığı işletmelerde	11 üyeden,
701 ila 1000 emekçinin çalıştığı işletmelerde	13 üyeden,
1001 ila 1500 emekçinin çalıştığı işletmelerde	15 üyeden,
1501 ila 2000 emekçinin çalıştığı işletmelerde	17 üyeden,
2001 ila 2500 emekçinin çalıştığı işletmelerde	19 üyeden,
2501 ila 3000 emekçinin çalıştığı işletmelerde	21 üyeden,
3001 ila 3500 emekçinin çalıştığı işletmelerde	23 üyeden,
3501 ila 4000 emekçinin çalıştığı işletmelerde	25 üyeden,
4001 ila 4500 emekçinin çalıştığı işletmelerde	27 üyeden,
4501 ila 5000 emekçinin çalıştığı işletmelerde	29 üyeden,
5001 ila 6000 emekçinin çalıştığı işletmelerde	31 üyeden,
6001 ila 7000 emekçinin çalıştığı işletmelerde	33 üyeden,
7001 ila 9000 emekçinin çalıştığı işletmelerde	35 üyeden,

oluşur. <sup>2</sup>9000'den fazla emekçinin çalıştığı işletmelerde emekçi temsilciliği üye sayısı, bu sayıdan fazla olan her 3000 emekçi için 2 üye artar.



## **Madde 10: Azınlık Gruplarının Temsili (Kaldırıldı)**



## **Madde 11: Emekçi Temsilciliği Üye Sayısı İndirimi**

Bir işletmede seçilme hakkına sahip yeterli sayıda emekçi yoksa; emekçi temsilciliği seçim adayları sayısının saptanma işlemi için, ölçü olarak sözkonusu işletmenin bir ufağı alınır.



## **Madde 12: Emekçi Temsilciliği Üyelerinin Farklı Dağılımı (Kaldırıldı)**



### **Madde 13: Emekçi Temsilciliği Seçim Tarihi**

- (1) <sup>1</sup>Dönemli emekçi temsilciliği seçimleri her dört yılda bir 1. Mart ila 31. Mayıs tarihleri arasında yapılır. <sup>2</sup>Bu seçimler, Sözcü Kurulu Yasasının 5. maddesinin, 1. bendi uyarınca yapılan dönemli seçimlerle aynı tarihe rastlar.
- (2) Dönem dışında emekçi temsilciliği seçimleri ancak,
  1. seçim gününden başlayarak hesaplanan 24 ayın dolmasından sonra sürekli çalışan emekçi sayısının yüzde 50 oranında, fakat en az 50 kişi artması veya azalması durumlarında;
  2. bütün yedek üyelerin asil üyeliğe geçişlerinden sonra tüm emekçi temsilciliği üye sayısı, yasalarca gerekli sayının altına düştüğü durumlarda,
  3. emekçi temsilciliği üyelerinin çoğunluk oluşturan sayıyla istifa kararı aldıkları durumlarda,
  4. emekçi temsilciliği seçimine yapılan itirazın başarılı olduğu durumlarda,
  5. emekçi temsilciliğinin mahkeme kararıyla fesih edilmesi durumunda veya
  6. işletmede emekçi temsilciliği bulunmayan durumlarda,yapılır.
- (3) <sup>1</sup>Seçim için öngörülen dönemin dışında emekçi temsilciliği seçimi yapıldıysa, bu seçim gelecek seçim dönemi için öngörülen zamanda yeniden yapılır. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliğinin görev süresi, dönemli seçimler için öngörülen zamanının başlangıcında henüz bir yılı doldurmadıysa, emekçi temsilciliği gelecek dönemli seçim zamanından bir sonraki dönemli seçim zamanında yeniden seçilir.



### **Madde 14: Seçim Hükümleri**

- (1) Emekçi temsilciliği, gizli ve araçsız seçilir.
- (2) Seçim, nispi seçim yöntemi kurallarına göre yürütülür; bir aday listesi öneriliyorsa veya emekçi temsilciliği 14a maddesine göre kolaylaştırılmış seçim işlemi kapsamında yapılacaksa, bu durumda seçim, çoğunluk seçimi kurallarına göre yürütülür.
- (3) Emekçi temsilciliği seçimi için, gerek seçme hakkı bulunan emekçiler, gerekse ilgili işletmede temsil edilen sendikalar öneride bulunabilirler.

- (4) <sup>1</sup>Emekçiler tarafından yapılan her önerinin, seçme hakkına sahip emekçilerin en az yirmide biri, bununla birlikte seçme hakkına sahip en az üç kişi tarafından imzalanması gerekir; yirmiye kadar seçme hakkına sahip emekçinin çalıştığı işletmelerde, seçme hakkına sahip iki kişinin imzası yeterlidir. <sup>2</sup>Diğer durumlarda seçme hakkına sahip 50 kişinin imzası yeterlidir.
- (5) Sendikanın yapacağı her öneri, iki görevlisi tarafından imzlanır.



### **Madde 14a: Ufak İşletmeler İçin Kolaylaştırılmış Seçim İşlemi**

- (1) <sup>1</sup>Seçme hakkına sahip beş ila elli emekçinin düzenli olarak çalıştığı işletmelerde, emekçi temsilciliği iki aşamalı bir seçimle seçilir. <sup>2</sup>İlk seçim toplantısında 17. maddenin 3. bendine göre bir seçim kurulu seçilir. <sup>3</sup>İkinci seçim toplantısında da emekçi temsilciliği gizli ve tek dereceli seçim yöntemiyle seçilir. <sup>4</sup>Bu seçim toplantısı seçim kurulunun belirlenmesi için yapılan toplantıdan bir hafta sonra yapılır.
- (2) Seçim önerileri, 17a maddesinin 3. bendine göre, seçim kurulu için yapılan toplantı sonuçlanana kadar getirilebilir; emekçiler tarafından yapılacak seçim önerileri için 14. maddenin 4. bendi belirleyicidir, bu toplantı sırasında getirilen seçim önerileri için yapılan başvurular yazılı olmasa da değerlendirilmeye alınır.
- (3) <sup>1</sup>Seçme hakkına sahip beş ila elli emekçinin düzenli olarak çalıştığı işyerlerinde seçim kurulu 17. maddenin 1. bendine göre ve 16. maddeye ilişkin olarak, emekçi temsilciliği, ortak emekçi temsilciliği veya konsern emekçi temsilciliği tarafından veya 17a maddesinin 4. bendine göre iş mahkemesi tarafından görevlendirilmişse, emekçi temsilciliği, 1. bendin 1. ve 2. cümlesinden farklı olarak, yalnız tek bir seçim toplantısında gizli ve araçsız bir oylamayla seçilir. <sup>2</sup>Aday önerileri, emekçi temsilciliği seçimi için yapılan seçim toplantısından bir hafta öncesine kadar getirilebilir; 14. maddenin 4. bendi herhangi bir değişiklik olmaksızın geçerlidir.
- (4) Emekçi temsilciliği seçimi için yapılan seçim hazırlık toplantısına katılmayan seçme hakkına sahip emekçiye mektupla oy kullanma olanağı verilir.
- (5) Seçme hakkına sahip 51 ile 100 emekçinin düzenli olarak çalıştığı işletmede, seçim kurulu ve işveren arasında kolaylaştırılmış seçim işlemi uygulaması kararlaştırılabilir.



### **Madde 15: İş Türü ve Cinsiyetlere Göre Bileşim**

- (1) Emekçi temsilciliği olanak dahilinde, işletmenin her kısmında ve bu kısımlardaki çeşitli iş dallarında çalışan emekçilerden oluşmalıdır.
- (2) Emekçi temsilciliği en az üç üyeden oluşuyorsa, tüm işletme kadrosu içinde azınlıkta olan cinsiyetin, sayısına uygun bir oranda emekçi temsilciliğinde temsil edilmesi zorunludur.



### **Madde 16: Seçim Kurulunun Tayini**

- (1) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği, görev süresi sona ermeden en geç on hafta önce, biri başkan olmak üzere, seçme hakkına sahip olanlardan meydana gelen üç kişilik bir seçim kurulu görevlendirir. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliği, seçimlerin düzenli bir biçimde yürütülebilmesi için gerekiyorsa, seçim kurulunun üye sayısını çoğaltabilir. <sup>3</sup>Seçim kurulu üye sayısı, kesinlikle tek sayıdan meydana gelir. <sup>4</sup>Her seçim kurulu üyesi için, mazereti halinde yerinin doldurulabilmesi bakımından yedek üyeler de görevlendirilebilir. <sup>5</sup>İşletmede temsil edilen sendikaların seçim kurulunda, seçme hakkına sahip bir üyesi bulunmuyorsa, seçim kuruluna, seçme hakkına sahip olmayan bir üyesini ek olarak gönderir. <sup>6</sup>Kadın ve erkeklerin çalıştığı işletmelerde, seçim kurulu kadın ve erkeklerden oluşmalıdır.
- (2) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliğinin görev süresinin sona ermesine sekiz hafta kala seçim kurulu oluşmadıysa, seçme hakkına sahip en az üç kişinin veya işletmede temsil edilen bir sendikanın başvurusu üzerine seçim kurulunu iş mahkemesi görevlendirir; 1. bendin hükümleri aynen uygulanır. <sup>2</sup>Başvuruda, seçim kurulunun bileşimiyle ilgili öneriler yapılabilir. <sup>3</sup>İş mahkemesi, seçme hakkına sahip yirmiden fazla emekçinin düzenli olarak çalıştığı işletmelerde, seçimin kurallara uygun bir biçimde yürütülmesi için gerekiyorsa, işletmede temsil edilen bir sendikanın orada çalışmayan üyelerini de seçim kurulunda görevlendirebilir.
- (3) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliğinin görev süresinin sona ermesinden sekiz hafta öncesine kadar seçim kurulu oluşmazsa, ortak emekçi temsilciliği, eğer bu yoksa konsern emekçi temsilciliği de seçim kurulunu görevlendirebilir. <sup>2</sup>1. bent aynen geçerlidir.



## **Madde 17: Emekçi Temsilciliği Olmayan İşletmelerde Seçim Kurulunun Atanması**

- (1) <sup>1</sup>11. maddenin, 1. bendinin 1. cümlesinde gösterilen önkoşulları yerine getiren bir işletmede emekçi temsilciliği yoksa, ortak emekçi temsilciliği, bu yoksa konsern emekçi temsilciliği bir seçim kurulu görevlendirir. <sup>2</sup>16. maddenin 1. bendi benzer şekilde uygulanır.
- (2) <sup>1</sup>Ne bir ortak emekçi temsilciliği ne de bir konsern emekçi temsilciliği varsa, bir işletme toplantısında, toplantıya katılan emekçilerin çoğunluğunun vereceği karar ile seçim kurulu belirlenir; 16. Maddenin 1. bendi benzer şekilde geçerlidir. <sup>2</sup>Aynı durum, ortak emekçi temsilciliğinin veya konsern emekçi temsilciliğinin 1. bende göre seçim kurulunu görevlendirmeyi ihmal etmesi durumunda da geçerlidir.
- (3) Bu işletme toplantısına, işletmede çalışan seçme hakkına sahip üç emekçi veya işletmede temsil edilen bir sendika çağrıda bulunabilir ve seçim kurulunun bileşimi için öneriler yapabilir.
- (4) <sup>1</sup>Çağrıya rağmen işletme toplantısı yapılamazsa veya işletme toplantısında bir seçim kurulu seçilemezse, seçme hakkına sahip en az üç emekçinin veya işletmede temsil edilen bir sendikanın başvurusu üzerine iş mahkemesi seçim kurulunu görevlendirir. <sup>2</sup>16. maddenin 2. bendi benzer şekilde geçerlidir.



## **Madde 17a: Kolaylaştırılmış Seçim İşlemi Kapsamında Seçim Kurulunun Atanması**

Madde 14a'nın içerdiği durumlarda 16. ve 17. maddeler aşağıdaki ölçüler dahilinde uygulanır:

1. Onaltıncı maddenin 1. bendinin 1. cümlesinde sözü geçen süre dört haftaya ve 16. maddenin 2. bendinin 1. cümlesinde ve 3. bendinin 1. cümlesinde belirtilen süre de üç haftaya kısaltılır.
2. Onaltıncı maddenin 1. bendinin 2. ve 3. cümleleri uygulanmaz.
3. <sup>1</sup>Onyedinci maddenin 2. bendinin uygulanması durumlarında seçim kurulu, bir seçim toplantısında, bu toplantıya katılan emekçilerin salt çoğunluğu ile seçilir. <sup>2</sup>Seçim toplantısına çağrı için 17. maddenin 3. bendi benzer şekilde geçerlidir.

4. Çağrıya rağmen seçim toplantısı yapılmazsa veya seçim toplantısında bir seçim kurulu seçilmezse, 17. maddenin 4. bendi benzer şekilde geçerlidir.



### **Madde 18: Seçimin Hazırlanması ve Yürütülmesi**

- (1) <sup>1</sup>Seçim kurulu zaman kaybetmeden seçimi başlatır, yürütür ve sonucunu saptar. <sup>2</sup>Seçim kurulu bu görevini yerine getirmemezse; emekçi temsilciliğinin veya seçme hakkına sahip en az üç emekçinin ya da işletmede temsil edilen bir sendikanın başvurusu üzerine iş mahkemesi, onun yerine başka bir seçim kurulu görevlendirir. <sup>3</sup>16. maddenin 2. bendi benzer şekilde geçerlidir.
- (2) Emekçi temsilciliğinin bileşimi için gerekli olan belli bir teşkilât yapısının varlığı kuşkuluyorsa; işveren, her ilgili emekçi veya her ilgili seçim kurulu ya da işletmede temsil edilen bir sendika, seçimden önce iş mahkemesine bu konuda karar vermesi için başvuruda bulunabilirler.
- (3) <sup>1</sup>Seçimden hemen sonra seçim kurulu açık olarak oyların sayımını yapar, oylama sonucunu bir tutanakla saptar ve işletmedeki emekçilere duyurur. <sup>2</sup>Tutanağın birer örneği işverene ve işletmede temsil edilen sendikalara gönderilir.



### **Madde 18a: Seçimlerde Yönetici Hizmetlilerin Belirlenmesi**

- (1) <sup>1</sup>Seçimler, 13. maddenin 1. bendi ve Sözcü Komisyonu Yasasının 5. maddesinin 1. bendi uyarınca aynı tarihte yapılacaksa, seçim kurulları, seçmen listeleri saptandıktan hemen sonra, fakat seçimlerin başlamasından en geç iki hafta önce, karşılıklı olarak hangi hizmetliyi yönetici hizmetli olarak kabul ettiklerini bildirirler; bu kural, seçimler yasal bir zorunluluk olmaksızın aynı tarihte yapılacaksa da, geçerlidir. <sup>2</sup>Seçim kurulları, kimin yönetici hizmetli sayılacağı konusunda görüş birliğine varamazlarsa, ortak bir toplantı yaparak anlaşmaya çalışırlar. <sup>3</sup>Anlaşma sağlandığında, hizmetliler, durumlarına göre ait oldukları seçmen listelerine alınırlar.
- (2) <sup>1</sup>Anlaşma sağlanamaması durumunda bir aracı, seçim başlamadan en geç bir hafta önce her iki seçim kurulu arasında anlaşmaya varılması için yeniden girişimde bulunur. <sup>2</sup>İşveren, aracının talebi üzerine onu desteklemek ve ona özellikle gerekli bilgileri vermekle yükümlüdür. <sup>3</sup>Bu anlaşma

girişimi de başarısızlıkla sonuçlanırsa, aracı bu kez işverene danışarak karar verir. <sup>4</sup>1. bendin 3. cümlesi benzer şekilde geçerlidir.

- (3) <sup>1</sup>Aracının kimliği üzerinde seçim kurulları anlaşmak zorundadırlar. <sup>2</sup>Aracı olarak ancak, ilgili işletmede veya şirketin, ya da konsernin başka bir işletmesinde çalışan bir kişi, veya işverenin kendisi adanabilir. <sup>3</sup>Aracının kim olacağı hakkında görüş birliği sağlanamazsa, seçim kurulları aracı olarak birer kişi önerirler; bunlardan aracının kim olacağı kura çekilerek belirlenir.
- (4) <sup>1</sup>13. maddenin 1. veya 2. bendine göre bir seçim, Sözcü Komisyonu Yasası uyarınca yapılacak bir seçimle aynı tarihte yapılmayacaksa, seçim kurulu, 1. bendin 1. cümlesinin ilk yarı cümlesi gereğince sözcü komisyonunu bilgilendirir. <sup>2</sup>Kimin yönetici hizmetli sayılacağı konusunda anlaşma sağlanamazsa, sözcü komisyonu, seçim kurulunun yerine bu işi yapmaları için yeni üyeler saptar. <sup>3</sup>Sözcü Komisyonu Yasasının 5. maddesinin 1. ve 2. bendi uyarınca aynı tarihte bu yasaya göre ikinci bir seçim yapılmayacaksa, emekçi temsilciliği seçimi için 1. ve 2. cümleler benzer şekilde geçerlidir.
- (5) <sup>1</sup>Kimin yönetici hizmetli sayılacağını saptamakla, yasal itiraz yolu kapanmaz. <sup>2</sup>Saptama işleminde hata yapıldığı iddiasıyla emekçi temsilciliği seçimine veya Sözcü Komisyon Yasası uyarınca yapılmış bir seçime itiraz edilemez. <sup>3</sup>Saptama işleminde hata yapıldığı açık ise, 2. cümle geçerli değildir.



## **Madde 19: Seçime İtiraz**

- (1) Seçimin sonucunu değiştirmeyen ve etkilemeyen olaylar dışında, seçme ve seçilme haklarına veya seçim usulüyle ilgili hükümlere önemli ölçüde aykırı hareket edilmiş ve bir düzeltme yapılmamışsa, seçime iş mahkemesi düzeyinde itiraz edilir.
- (2) <sup>1</sup>İtiraza, seçme hakkına sahip en az üç emekçi, işletmede temsil edilen bir sendika veya işveren yetkilidirler. <sup>2</sup>Seçime itiraz ancak, seçim sonuçlarının bildirildiği günden başlayarak iki haftalık bir süre içinde yasaldır.



## **Madde 20: Seçim Hakkının Dokunulmazlığı ve Seçim Masrafları**

- (1) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği seçimleri hiçbir şekilde engellenemez. <sup>2</sup>Özellikle hiç bir emekçinin seçme ve seçilme hakkını kullanması kısıtlanamaz.
- (2) Emekçi temsilciliği seçimi, zarar vermek veya zarar tehditinde bulunmak veya çıkar temin etmek veya vaadetmek suretiyle etki altında bırakılamaz.
- (3) <sup>1</sup>Seçim giderlerinin işveren karşılar. <sup>2</sup>İşveren, oy hakkını kullanmak, seçim kurulundaki görevini yerine getirmek veya aracılık görevi için (Madde 18 a) gereken iş zamanı karşılığında ücret ve maaştan kesinti yapamaz.



## **İKİNCİ KISIM**

### **Emekçi Temsilciliğinin Görev Süresi**

#### **Madde 21: Görev Süresi**

<sup>1</sup>Emekçi temsilciliğinin olağan görev süresi 4 yıldır. <sup>2</sup>Görev süresi, seçim sonuçlarının açıklanması veya, bu sırada bir emekçi temsilciliği varsa, onun görev süresinin bitimiyle başlar. <sup>3</sup>Görev süresi en geç, 13. maddenin 1. bendinin hükümleri uyarınca, olağan emekçi temsilciliği seçimlerinin yapıldığı yılın 31 Mayıs'ında sona erer. <sup>4</sup>13. maddenin 3. bendinin 2. cümlesi uyarınca, görev süresi en geç, emekçi temsilciliğinin yeniden seçileceği yılın 31 Mayıs'ında sona erer. <sup>5</sup>13. maddenin 2. bendinin 1. ve 2. fıkralarının içerdiği durumlarda görev süresi, yeni seçilen emekçi temsilciliğinin seçim sonucunun açıklanmasıyla sona erer.



#### **Madde 21a: Geçici Temsilcilik Vekâleti**

- (1) <sup>1</sup>Bölünen bir işletmenin emekçi temsilciliği, o ana kadar görev alanına giren işletme kısımlarında, bu bölümler 1. maddenin 1. bendinin 1. cümlesinde belirtilen önkoşulları yerine getiriyor ve kendi başına emekçi temsilciliği bulunan bir başka işletmeye eklenmiyorsa, görevine devam eder (Geçici temsilcilik vekâleti). <sup>2</sup>Emekçi temsilciliği özellikle en kısa zamanda seçim kurullarını görevlendirmek zorundadır. <sup>3</sup>Geçici temsilcilik, işletme kısımlarında yeni bir emekçi temsilciliği seçildikten ve seçim sonuçları açıklandıktan sonra, bununla beraber bölünmenin geçerli olduğu tarihten



itibaren en geç altı ay içinde sona erer. <sup>4</sup>Geçici temsilciliğin süresi topluşö-  
zleşmeyle veya işletme sözleşmesiyle bir altı ay daha uzatılabilir.

- (2) <sup>1</sup>İşletmelerin veya işletme kısımlarının tek bir işletme olarak birleştirilmesi halinde, geçici temsilcilik görevini seçme hakkına sahip emekçi temsilciliği sayısına göre en büyük işletme veya işletme kısımlarındaki emekçi temsilciliği yürütür. <sup>2</sup>1. bend benzer şekilde geçerlidir.
- (3) 1. ve 2. bentler işletmelerin veya işletme kısımlarının bölünmesi veya birleştirilmesi, işletmenin satılmasıyla veya Dönüştürüm Yasası'na uyarınca dönütürülmesiyle ilgiliyse de geçerlidir.



### **Madde 21b: Emekçi Temsilciliği Haklarının Devamı**

Bir işletme, bölünme veya birleşme nedeniyle kapanıyorsa, buranın emekçi temsilciliği, birlikte karar verme ve katılım haklarını yitirmeden, gerektiğinde görevini yapmaya devam eder.



### **Madde 22: Emekçi Temsilciliği Görevinin Devamı**

13. maddenin 2. bendinin 1'den 3'e kadar olan fıkralarında belirtilen durumlarda emekçi temsilciliği, yeni emekçi temsilciliği seçilene ve seçim sonucu açıklanıncaya dek işleri yürütmeyi sürdürür.



### **Madde 23: Yasal Görevlere Aykırı Hareketler**

- (1) <sup>1</sup>Seçme hakkına sahip emekçilerin en az dörtte biri veya işveren veya işletmede temsil edilen sendika; yasal görevlerine aykırı ağır davranış nedeniyle emekçi temsilciliği üyesinin üyelikten çıkarılmasını veya emekçi temsilciliğinin feshini iş mahkemesinden talep edebilir. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliği de bir üyesinin görevden alınmasını talep edilebilir.
- (2) Emekçi temsilciliğinin fesih edilmesi durumunda iş mahkemesi, hemen yeni seçim için bir seçim kurulu oluşturur. 16. maddenin 2. bendi benzer şekilde geçerlidir.
- (3) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği veya işletmede temsil edilen bir sendika, işverenin bu yasa kapsamındaki yükümlülüklerine aykırı ağır davranışlarda bulunduğu durumlarda iş mahkemesinden, işverenin belirli bir hareketinin yasaklanmasını veya kendisinin belirli bir harekette bulunmasını veya

bir harekette bulunulmasına anlayış göstermesini isteyebilir. <sup>2</sup>İşveren, kesinleşmiş mahkeme kararıyla kendisine verilen yükümlülüğe karşı hareket ediyorsa, yani yasaklanmış olan belirli bir harekete bulunmayı sürdürüyorsa veya bir harekette bulunulmasına anlayış göstermiyorsa, iş mahkemesi dilekçe üzerine, önceden yapılacak ceza uyarısından sonra, her aykırı hareket için işvereni para cezasıyla cezalandırır. <sup>3</sup>İşverenin kesinleşmiş mahkeme kararıyla kendisine yapması gereken bir harekette bulunması emrine uymadığı durumunda, iş mahkemesi başvuru üzerine para cezası vererek bu harekette bulunmasını sağlar. <sup>4</sup>Başvuru yetkisine emekçi temsilciliği veya işletmede temsil edilen sendika da sahiptir. <sup>5</sup>En yüksek para cezası 10.000 Euro'dur.



#### **Madde 24: Üyeliğin Sona Ermesi**

Emekçi temsilciliği üyeliği;

1. Görev süresinin sona ermesiyle,
2. Emekçi temsilciliğinin istifasıyla,
3. İş ilişkilerinin son bulmasıyla,
4. Seçilme hakkının kaybedilmesiyle,
5. Mahkeme kararıyla emekçi temsilciliği görevinden alınmasıyla veya emekçi temsilciliğinin feshiyle,
6. 19. Maddenin 2. bendinde belirtilen sürenin bitiminden sonra, seçilemezliğin mahkeme kararıyla saptanmasıyla, seçilemezliği gerektiren gerekçeler ortadan kalkmadıysa, sona erer.



#### **Madde 25: Yedek Üyeler**

- (1) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliğinin bir üyesi görevinden ayrılırsa, onun yerini yedek üye alır. <sup>2</sup>Bu kural, bir emekçi temsilciliği üyesinin geçici olarak özrü olduğu durumda, vekâleten temsili için de benzer şekilde uygulanır.
- (2) <sup>1</sup>Yedek üyeler, 15. maddenin 2. bendinin hükümleri dikkate alınarak, asil üyelerin bulunduğu aday listelerde adları geçen ve asil üye olarak seçilememiş emekçiler arasından sırayla alınırlar. <sup>2</sup>Bir aday listesinde boşalan yere alınacak kimse kalmadıysa, bu kez yedek üye, nispi seçim yöntemi esaslarına göre, ilk üyelik yeri için sıradaki ikinci listeden alınır. <sup>3</sup>Görevden ayrılan veya engelli üye, basit çoğunluk yöntemine göre seçilmiş ise,

yedek üye saptanmasında, 15. maddenin 2. bendi hükümleri dikkate alınarak elde edilmiş en yüksek oy sayısına göre belirlenir.



## ÜÇÜNCÜ KISIM

### Emekçi Temsilciliğinin Yürütme Kurulu

#### **Madde 26: Başkan**

- (1) Emekçi temsilciliği kendi arasından bir başkan ve onun vekilini seçer.
- (2) <sup>1</sup>Başkan, onun özürü olması durumunda başkan vekili, emekçi temsilciliğini aldığı kararlar çerçevesinde temsil ederler. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliğine yapılması gereken açıklamaları teslim almaya başkan, onun özürü olması durumunda da başkan vekili yetkilidir.



#### **Madde 27: Yürütme Kurulu**

- (1) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği dokuz veya daha fazla üyeden oluşuyorsa, bir yürütme kurulu oluşturmak zorunludur. <sup>2</sup>Yürütme kurulu, başkan ve onun vekilinden başka,

9 ila 15 üyeden oluşan

emekçi temsilciliklerinde

3 ayı yürütme kurulu üyesinden,

17 ila 23 üyeden oluşan

emekçi temsilciliklerinde

5 ayı yürütme kurulu üyesinden,

25 ila 35 üyeden oluşan

emekçi temsilciliklerinde

7 ayı yürütme kurulu üyesinden,

37 veya daha fazla üyeden

oluşan emekçi temsilciliklerinde

9 ayı yürütme kurulu üyesinden

oluşur.

<sup>3</sup>Diğer kurul üyeleri, emekçi temsilciliği üyeleri arasından, gizli oy ve nispi seçim yöntemi esaslarına göre seçilir. <sup>4</sup>Bir aday listesinin olduğu durumlarda, seçimde çoğunluk yöntemi uygulanır. <sup>5</sup>Kurulun nispi seçim yöntemi ile seçilen üyelerinin görevden alınabilmeleri için, gizli oylama yöntemi ile emekçi temsilciliği üyelerinin dörtte üçünün onayı gerekir.

- (2) <sup>1</sup>Yürütme kurulu, emekçi temsilciliğinin yürütülecek işlerini takip eder. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliği, üyelerinin oy çoğunluğuyla yürütme kurulunu, görevleri yürütmek üzere yetkilendirebilir; bu kural, işletme sözleşmelerini bağıtlama işlemi için geçerli değildir. <sup>3</sup>Görevlendirme işleminin yazılı olarak yapılması gerekir. <sup>4</sup>Görevlendirmenin iptal edilmesi durumunda 2. ve 3. cümleler benzer şekilde uygulanır.

- (3) Üye sayısı dokuz kişiden az olan emekçi temsilcilikleri, yürütülecek işlerini takip için emekçi temsilciliği başkanını veya başka bir emekçi temsilciliği üyesini görevlendirebilir.



### **Madde 28: Görevlerin Başka Kurullara Devredilmesi**

- (1) <sup>1</sup>100'den fazla emekçinin çalıştığı işletmelerde emekçi temsilciliği başka komisyonlar kurarak, bunlara belli görevler verebilir. <sup>2</sup>Kurul üyelerinin seçimi ve görevden alınışı konusunda, 27. maddenin 1. bendinin 3'den 5'e kadar olan cümleleri benzer şekilde geçerlidir. <sup>3</sup>Bir yürütme kurulu yapılmışsa, emekçi temsilciliği öbür kurulları görevleri kendi başına yürütmek üzere yetkilendirebilir; 27. maddenin 3. bendinin 2'den 4'e kadar olan cümleleri benzer şekilde geçerlidir.
- (2) Üyeleri, emekçi temsilciliği ve işveren tarafından görevlendirilen komisyonlarda, emekçi temsilciliği üyelerine, görevleri kendi başına yürütmek üzere yetki verilmesi durumunda, 1. bendin hükümleri benzer şekilde geçerlidir.



### **Madde 28a: Çalışma Gruplarının Görevlendirilmesi**

- (1) <sup>1</sup>100'den fazla emekçinin çalıştığı işletmelerde, emekçi temsilciliği, üyelerinin oy çoğunluğu ile, çalışma gruplarına belirli görevler verebilir; ancak bu işlem işverenle yapılması gereken sözleşmede belirlenen ölçüler kapsamında gerçekleştirilebilir. <sup>2</sup>Görevler, çalışma grubunun yapmakla yükümlü olduğu işlerle ilgili olmalıdır. <sup>3</sup>Görevlerin devredilişi yazılı yapılır. <sup>4</sup>Devredilen görevlerin iptalinde 1. cümle, ilk yarı cümle ve 3. cümle benzer şekilde geçerlidir.
- (2) <sup>1</sup>Çalışma grubu, görevlendirildiği alanlarda işverenle anlaşmalar yapabilir; bu anlaşmalar grup üyelerinin çoğunluğunun onayını gerektirir. <sup>2</sup>Madde 77 benzer şekilde geçerlidir. <sup>3</sup>İşveren ile çalışma grubunun anlaşmadığı konularda, emekçi temsilciliği katılım hakkını kullanır.



### **Madde 29: Toplantılara Çağrı**

- (1) <sup>1</sup>Seçim kurulu, seçim gününden sonra bir hafta içinde emekçi temsilciliği üyelerine, 26. maddenin 1. bendinde belirtilen seçim için çağrıda bulunur.

<sup>2</sup>Emekçi temsilciliği, kendi arasından bir başkan seçinceye kadar seçim kurulu başkanı oturumu yönetir.

- (2) <sup>1</sup>Diğer toplantılara çağrıyı emekçi temsilciliği başkanı yapar. <sup>2</sup>Başkan gündemi belirler ve toplantıyı yönetir. <sup>3</sup>Başkan, emekçi temsilciliği üyelerini, gündemi bildirmek koşuluyla zamanında toplantıya çağırır. <sup>4</sup>Emekçi temsilciliği toplantılarına katılma hakları olduğu takdirde, engelliler temsilcisinin, gençlik ve çıraklar temsilcisinin çağrılmasında da aynı hükümler uygulanır. <sup>5</sup>Emekçi temsilciliğinin veya gençlik ve çıraklar temsilciliğinin bir üyesi toplantıya katılamıyorsa, bunu nedenlerini de açıklayarak zamanında başkana bildirmelidir. <sup>6</sup>Başkan, özürü olan emekçi temsilciliği üyesinin veya gençlik ve çırak temsilcisinin yerine yedek üye çağırır.
- (3) Başkan, emekçi temsilciliği üyelerinin dörtte biri veya işveren talep ederse, görüşülmesi istenen konuyu gündeme almak koşuluyla bir toplantı düzenlemek zorundadır.
- (4) <sup>1</sup>İşveren, kendi talebi üzerine düzenlenen toplantılara ve özellikle çağrıldığı toplantılara katılır. <sup>2</sup>İşveren, üyesi olduğu işverenler birliğinin bir temsilcisini beraberinde getirebilir.



### **Madde 30: Emekçi Temsilciliği Toplantıları**

<sup>1</sup>Emekçi temsilciliğinin toplantıları olağan durumlarda çalışma saatleri içinde yapılır. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliği, toplantılarının zamanını belirlerken işletmenin gereksinimlerini dikkate almak zorundadır. <sup>3</sup>İşverene, toplantının ne zaman yapılacağı önceden bildirilir. <sup>4</sup>Emekçi temsilciliği toplantıları kamuoyuna açık değildir.



### **Madde 31: Sendikaların Katılımı**

Emekçi temsilciliği üyelerinin dörtte bir çoğunluğunun önerisi üzerine, işletmede temsil edilen bir sendikanın bir görevlisi oturumlara danışman olarak katılabilir; böyle bir durumda, oturumun zamanı ve gündem sendikaya zamanında bildirilir.



### **Madde 32: Engelliler Temsilcisinin Katılımı**

Engelliler temsilcisi (Sosyal Yasa 9. Cilt Madde 4), emekçi temsilciliğinin her toplantısına danışman olarak katılabilir.



### **Madde 33: Emekçi Temsilciliği Kararları**

- (1) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği kararları, bu yasada başka bir biçimde belirtilmemişse, toplantıda hazır bulunan üyelerin oy çoğunluğuyla alınır. <sup>2</sup>Oy eşitliği halinde önerge reddedilir.
- (2) Emekçi temsilciliği, karar alırken üyelerinin en az yarısı toplantıda oylamaya hazır bulunuyorsa, karar alma yetkisine sahiptir; yedek üyelerin vekâleten katılımı yasaldır.
- (3) Karar almaya, gençlik ve çıraklar temsilciliği de katılıyorsa, oy çoğunluğunun saptanmasında gençlik ve çıraklar temsilciliğinin oyları da sayılır.



### **Madde 34: Toplantı Tutanağı**

- (1) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliğinin yaptığı her görüşme ile ilgili bir tutanak düzenlenir, bu tutanak alınan kararların asgari metnini ve bu kararların hangi oy çoğunluğuyla alındığını içerir. <sup>2</sup>Tutanak, emekçi temsilciliğinin başkanı ve bir üyesince imzalanır. <sup>3</sup>Tutanağa, toplantıya katılan üyelerin imzaladıkları katılımcı dizelgesi eklenir.
- (2) <sup>1</sup>Toplantıya işveren veya bir sendika görevlisi katıldıysa, ona tutanağın onunla ilgili olan kısmının bir kopyası verilir. <sup>2</sup>Tutanağa yönelik itirazlar derhal ve yazılı yapılır; yapılan itirazlar tutanağa eklenir.
- (3) Emekçi temsilciliği üyelerinin, emekçi temsilciliğinin ve komisyonlarının dosya ve belgelerini her zaman inceleme hakları vardır.



### **Madde 35: Kararların Askıya Alınması**

- (1) Gençlik ve çıraklar temsilciliği veya engelliler temsilciliği, temsil ettikleri emekçilerin önemli çıkarlarına büyük derecede zarar getireceği görüşünde oldukları bir emekçi temsilciliği kararını, gerekirse işletmede temsil edilen sendikaların da yardımıyla bir anlaşmaya varılabilmesi amacıyla, verildiği tarihten başlayarak bir haftalık süre için askıya alabilirler.
- (2) <sup>1</sup>Bir haftalık süreden sonra aynı konuda yeniden karar alınır. <sup>2</sup>İlk alınan kararın onaylanması durumunda, kararın bir kez daha askıya alınması için önerge verilemez; bu hüküm, birinci kararda önemli sayılmayacak değişiklik yapılırsa da uygulanır.



### **Madde 36: İÇTÜZÜK**

İşlerin yürütülmesiyle ilgili öbür kurallar, emekçi temsilciliği tarafından, üyelerinin çoğunluğuyla alınacak bir kararla yazılı bir içtüzükte belirlenirler.

☒

### **Madde 37: Onursal Çalışma, Çalışmama Mazereti**

- (1) Emekçi temsilciliği üyeleri görevlerini, karşılığında ücret almadan yaparlar.
- (2) Emekçi temsilciliği üyeleri, işletmenin büyüklüğünün ve türünün gerektirdiği ölçüde temsilcilik görevlerini usulüne uygun şekilde yerine getirebilmeleri için, ücret kesintisi yapılmaksızın mesleki çalışmalarından bağışık tutulurlar.
- (3) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği üyesi, işletmeye özgü nedenlerle çalışma saatleri dışında yapılması gereken emekçi temsilciliği görevlerine karşılık, ücretinin ödenmesi koşuluyla, gereken süre için işten bağışık tutulma hakkına sahiptir. <sup>2</sup>İşletmeye özgü nedenlerden, emekçi temsilciliği görevinin farklı çalışma zamanları nedeniyle üyelerinin bireysel çalışma saatleri içinde geçekleşmemesi durumlarında da, söz edilir. <sup>3</sup>İşten bağışık tutulma bir ay dolmadan önce uygulanmalıdır; bağışık tutulma işletmeden kaynaklanan nedenlerden dolayı olanaksızsa, emekçi temsilciliği görevinin gerektirdiği bu süre fazla mesai gibi ödenir.
- (4) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği üyelerinin ücretleri, görev sürelerinin bitiminden sonraki bir yıllık süre dahil, işletmede olagelen mesleki gelişme gözönüne alınarak, karşılaştırılabilir bir emekçinin ücretinden az olamaz. <sup>2</sup>Bu, işverence yapılan genel ödemeler için de geçerlidir.
- (5) Emekçi temsilciliği üyeleri, işletmenin zorlayıcı durumlar gerektirmediği ölçüde, görevlerinin bitiminden sonraki bir yıllık süre içinde, ancak 4. bentde belirtilen emekçilerin yaptıkları işlere eşdeğer işlerde çalıştırılabilirler.
- (6) <sup>1</sup>2. ve 3. bendin hükümleri, emekçi temsilciliği çalışmaları için gerekli öğrenim ve eğitim seminerlerine katılım için de benzer şekilde geçerlidir. <sup>2</sup>3. bentde tanımlanan işletmeye özgü nedenler, işletmede geçerli olan çalışma zamanlarının özellikleri nedeniyle, emekçi temsilciliği üyesinin katıldığı eğitimin, onun bireysel çalışma saatinin dışında olması durumunda da sözkonusudur; böyle bir durumda ücret dengelemesi hakkı, 2. bentde belirtilen işten bağışık tutmanın uygulaması dikkate alınarak, her eğitim günü için, tam gün çalışan bir emekçinin çalışma süresiyle sınırlıdır.



<sup>3</sup>Emekçi temsilciliği, öğrenim ve eğitim seminerlerine katılma zamanını saptamada işletmenin gereksinimlerini dikkate alır. <sup>4</sup>Emekçi temsilciliği, öğrenim ve eğitim seminerlerine katılma zamanını işverene vaktinde bildirir. <sup>5</sup>İşveren, işletme gereksinimlerinin yeterince dikkate alınmadığı görüşündeyse, uzlaşma kuruluna başvurabilir. <sup>6</sup>Uzlaşma kurulunun vereceği karar, emekçi temsilciliğiyle işveren arasında anlaşma yerine geçer.

- (7) 'Emekçi temsilciliğinin her üyesi, 6. bendin hükümlerinden farklı olarak, yetkili eyalet yüksek çalışma müdürlüklerinin, sendika ve işverenler birliklerinin üst kurumlarıyla yaptıkları görüşmelerden sonra uygunluğuna karar verdikleri öğrenim ve eğitim seminerlerine katılmak üzere, düzenli görev süresi içinde toplam olarak üç hafta, ücret ödenmesi koşuluyla işten başışık tutulma hakkına sahiptir. <sup>21</sup>. cümlede belirtilen hak, ilk kez emekçi temsilciliği görevi üstlenmiş ve daha önce de gençlik ve çıraklar temsilciliği yapmamış olan emekçiler için dört haftaya çıkar. <sup>36</sup>. bendin 2'den 6'ya kadar olan cümleleri uygulanır.



### **Madde 38: İşten Başışık Tutulmalar**

- (1) <sup>1</sup>Mesleki görevlerin başışık tutulacak emekçi temsilciliği asgari üye sayısı düzenli olarak,
- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| 200'den 500'e kadar emekçi çalıştıran işletmelerde   | 1 Emekçi temsilciliği üyesinden; |
| 501'den 900'a kadar emekçi çalıştıran işletmelerde   | 2 Emekçi temsilciliği üyesinden; |
| 901'den 1500'e kadar emekçi çalıştıran işletmelerde  | 3 Emekçi temsilciliği üyesinden; |
| 1501'den 2000'e kadar emekçi çalıştıran işletmelerde | 4 Emekçi temsilciliği üyesinden; |
| 2001'den 3000'e kadar emekçi çalıştıran işletmelerde | 5 Emekçi temsilciliği üyesinden; |
| 3001'den 4000'e kadar emekçi çalıştıran işletmelerde | 6 Emekçi temsilciliği üyesinden; |
| 4001'den 5000'e kadar emekçi çalıştıran işletmelerde | 7 Emekçi temsilciliği üyesinden; |
| 5001'den 6000'e kadar emekçi çalıştıran işletmelerde | 8 Emekçi temsilciliği üyesinden; |

6001'den 7000'e kadar emekçi çalıştıran işletmelerde	9 Emekçi temsilciliği üyesinden;
7001'den 8000'e kadar emekçi çalıştıran işletmelerde	10 Emekçi temsilciliği üyesinden;
8001'den 9000'e kadar emekçi çalıştıran işletmelerde	11 Emekçi temsilciliği üyesinden;
9001'den 10.000'e kadar emekçi çalıştıran işletmelerde	12 Emekçi temsilciliği üyesinden

oluşur. <sup>2</sup>10.000'den fazla emekçinin çalıştığı işletmelerde bu sayıdan fazla olan her 2000 emekçi için bir emekçi temsilciliği üyesi daha işten bağışık tutulur. <sup>3</sup>İşten kısmen de bağışık tutulabilir. <sup>4</sup>Ancak bunların toplamı 1. ve 2. cümlelerde belirtilen mesleki işten bağışık tutulma oranını aşamazlar. <sup>5</sup>Toplusözleşme veya işletme sözleşmesi düzeyinde işten bağışık tutulma ile ilgili farklı kurallar düzenlenebilir.

- (2) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği, işten bağışık tutulacak üyelerini işverenle görüştükten sonra üyeleri arasından gizli oylama yöntemiyle ve nispi seçim usulüne uyarak seçer. <sup>2</sup>Yalnız bir aday gösterildiyse, seçim çoğunluk usulüne göre yapılır; bir emekçi temsilciliği üyesi işinden bağışık tutulacaksa, seçim basit çoğunluk usulüne göre yürütülür. <sup>3</sup>Emekçi temsilciliği, işten bağışık tutulacak üyelerin isimlerini işverene bildirir. <sup>4</sup>İşveren, işten bağışık tutulardan birini nesnel nedenlerden dolayı uygunsuz bulup kabul etmezse, bu konuda bilgilendirildiği andan başlayarak iki hafta içinde uzlaşma kuruluna başvurabilir. <sup>5</sup>Uzlaşma kurulunun vereceği karar, işveren ile emekçi temsilciliği arasında varılacak anlaşma yerine geçer. <sup>6</sup>İşverenin bu konudaki kaygıları uzlaşma kurulunda desteklenirse, işten bağışık tutulacak başka bir emekçi temsilciliği üyesi belirlenir, azınlıkların korunmasıyla ilgili 1. cümle de dikkate alınır. <sup>7</sup>İşveren, uzlaşma kuruluna başvurmazsa, iki haftalık süre dolduktan sonra, işten bağışık tutulmalara olur vermiş kabul edilir. <sup>8</sup>İşten bağışık tutulmaların iptal işlemi için 27. maddenin 1. bendinin 5. cümlesi benzer şekilde uygulanır.
- (3) 37. maddenin 4. bendinin hükümlerine göre belirlenen ücretin ödenmesi ve 37. maddenin 5. bendinde belirtilen çalışma süresi art arda üç görev dönemi işten bağışık tutulmuş emekçi temsilciliği üyeleri için, son görev döneminin bitiminden sonra iki yıla çıkar.
- (4) <sup>1</sup>İşten bağışık tutulan emekçi temsilciliği üyeleri, işletmede veya dışarda yapılan meslek öğrenimi çalışmalarının dışında bırakılamaz.

<sup>2</sup>Emekçi temsilciliği üyelerinin işten bağışık tutulma süresi sona erdikten sonra başlayan bir yıllık süreç içinde, uğradıkları mesleki gelişim kaybının giderilmesi amacıyla işletmede veya dışarda düzenlenen meslek öğrenimi çalışmalarına işletmenin olanakları dahilinde katılmaları sağlanır. <sup>3</sup>Art arda üç görev dönemi işten bağışık tutulmuş olan emekçi temsilciliği üyeleri için 2. cümlede belirtilen süre iki yıldır.



### **Madde 39 Kabul Saatleri**

- (1) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği, çalışma saatleri içinde kabul saatleri düzenleyebilir. <sup>2</sup>Kabul saatlerinin zamanı ve yeri işverenle birlikte belirlenir. <sup>3</sup>Anlaşmaya varılamazsa, uzlaşma kurulu karar verir. <sup>4</sup>Uzlaşma kurulunun kararı emekçi temsilciliği ile işveren arasında anlaşma yerine geçer.
- (2) Gençlik ve çıraklar temsilciliğinin kendine özgü kabul saatleri yoksa, emekçi temsilciliğinin kabul saatlerine, gençlik ve çıraklar temsilcisi, 60. maddenin 1. bendinde belirtilen emekçilere danışmanlık yapmak için katılabilir.
- (3) Kabul saatlerine katılmadan veya emekçi temsilciliğinden başka şekilde yararlanmaktan doğan zaman kaybı, işverene emekçilerin ücretinden kesinti yapma hakkını vermez.



### **Madde 40: Emekçi Temsilciliğinin Giderleri ve Malzeme Gereksinimi**

- (1) Emekçi temsilciliğinin çalışmalarından doğan giderlerini işveren karşılar.
- (2) İşveren toplantıların, kabul saatlerinin ve yapılması zorunlu işlerin yürütülmesi için gerekli olan yeri, malzemeyi, bilgi ve haberleşme tekniğini ve ayrıca büro personelini hizmete vermek zorundadır.



### **Madde 41: Gelir Sağlama Yasağı**

Emekçi temsilciliğinin amaçları için emekçilerden aidat toplanması veya emekçilerin bu yönde bir ödemede bulunmaları yasa dışıdır.



**İşletme ve İşletme Kısım Toplantıları: İTY 42. ve 43. maddeler**

Toplantıların Şekli/Türü	Toplantıların Yasal dayana	Toplantıların Adeti	Toplantıların davetiyesi ve düzeni	Mekân hakkı/ Yönetim hakkı	Katılma hakkı	Toplantıların konular	Toplantıların Zamanı	Toplantıların Yeri	Toplantıların Masrafları
İşletme toplantıları	§ 43 I, 1	Yılda en az 4 tane; her çeyrek yılda bir, bir tane	Emeççi temsilciliği başkanı: İTY § 43 I	Emeççi temsilciliği başkanı: İTY § 42 I	- Emeççiler İTY § 42 I; - Sendika İTY §§ 46 I, 2 II	Sosyal, toplu sözleşme, çevre politikası ve ekonomik politika vsy. İTY § 45	İş zamanında: İTY § 44 I	Usulen işletme de	İşveren öder
Bölgeme toplantıları	§ 42 I, 2	Yılda en az 4 tane; her çeyrek yılda bir, bir tane	Emeççi temsilciliği başkanı: İTY § 43 I	Emeççi temsilciliği başkanı: İTY § 42 I	- Emeççiler İTY § 42 I; - Sendika İTY §§ 46 I, 2 II	Sosyal, toplu sözleşme, çevre politikası ve ekonomik politika vsy. İTY § 45	İş zamanında: İTY § 44 I	Usulen işletme de	İşveren öder
Kısım toplantıları	§ 42 II, 1; § 43 I, 2, 3	2 İşletme toplantı tane; 1 tane; § 43 I, 2 ile bağımlı § 42 II, 1	Emeççi temsilciliği başkanı: İTY § 43 I - Sendikaların başvurusu: İTY § 43 IV	Emeççi temsilciliği üyesi: İTY § 42 II, 2	- Emeççiler İTY § 42 I; - Sendika İTY §§ 46 I, 2 II	Sosyal, toplu sözleşme, çevre politikası ve ekonomik politika vsy. İTY § 45	İş zamanında: İTY § 44 I	Usulen işletme de	İşveren öder
"ek" İşletme toplantılar ve kısım toplantıları	§ 43 I, 4	Her yarım yılda 1 tane, yani yılda 2 tane; Yılın yarısı = 1. Ocak - 30. Haziran; 1. Tem-muz - 31 - Aralık	Emeççi temsilciliği başkanı: İTY 43 I	- Emeççi temsilciliği başkanı: İTY § 42 I; - Emeççi temsilciliği üyesi: İTY § 42 II, 2	- Emeççiler İTY § 42 I; - Sendika İTY §§ 46 I, 2 II	Emeççilerin güncel sorunlarına ilgi alanları: İTY § 45	İş zamanında: İTY § 44 I	Usulen işletme de	İşveren öder
"öğañanıstü" İşletme ve kısım toplantıları	§ 43 III, 1	Sayırs ihtiyaca ve başvuru-lara bağılı	Emeççi temsilciliği karar § 43 III + Emeççi temsilciliği başkanı + İşverenin arzusu üzerine + veya emeççilerin başvurusu üzerine: emeççi temsilciliği davet etmele yükümlüdür İTY § 43 III	- Emeççi temsilciliği başkanı: İTY § 42; - Emeççi temsilciliği üyesi: İTY § 42 II, 2	- Emeççiler İTY § 42 I; - Sendika İTY §§ 46 I, 2 II	Herhangi bir sorunun nedenleri ve anlamı konusunda: İTY § 45	Esasen iş zamanı dışında: İTY § 44 II, 1; fakat istisnaen iş zamanında, eğer toplantı işverenin başvurusu üzerine yapılyorsa	Usulen işletme de	Usulen masraflar ödenmez, fakat istisnaen İşveren öder eğer toplantının arzusu üstü-ne yapılyorsa
Sendikaların başvuru üzerine yapılan İşletme toplantıları	§ 43 IV	Her yarım yılda 1 tane, yani yılda 2 tane; Yılın yarısı = 1. Ocak - 30. Haziran; 1. Tem-muz - 31 - Aralık	Emeççi temsilciliği sendikaların başvurusu üzerine: İTY § 43 IV - emeççi temsilciliği davet etmele yükümlüdür	- Emeççi temsilciliği başkanı: İTY § 42 I; - Emeççi temsilciliği üyesi: İTY § 42 II, 2	- Emeççiler İTY § 42 I; - Sendika İTY §§ 46 I, 2 II	Sosyal, toplu sözleşme, çevre politikası ve ekonomik politika vsy. İTY § 45 - gündem konularını emeççi temsilciliği belirler.	İş zamanında: İTY § 44 I çünkü İTY § 43 I, anlamında bir toplantıdır	Usulen işletme de	İşveren öder

Kaynak: BBI — Rıza Güre

## DÖRDÜNCÜ KISIM

### İşletme Toplantıları

#### **Madde 42: Bileşim, Tikel Toplantılar, Kısım Toplantıları**

- (1) <sup>1</sup>İşletme toplantısı, ilgili işletmedeki emekçilerden oluşur; toplantı emekçi temsilciliği başkanı tarafından yönetilir. <sup>2</sup>Toplantı kamuya açık değildir. <sup>3</sup>İşletmenin özelliği gereği aynı anda bütün emekçilerin katılacağı bir toplantı yapılamıyorsa, tikel toplantılar yapılır.
- (2) <sup>1</sup>Emekçileri ilgilendiren önemli konuların ele alınması ve görüşülmesi gerekiyorsa, içyapımı ve yeri bakımından birbirinden ayrılmış durumda olan işletme kısımlarında çalışan emekçiler için, emekçi temsilciliği tarafından kısım toplantısı düzenlenir. <sup>2</sup>Kısım toplantısı, olanak dahilinde, toplantının yapıldığı işletme kısmında çalışan bir emekçi temsilciliği üyesi tarafından yürütülür. <sup>3</sup>1. bendin 2. ve 3. cümleleri benzer şekilde geçerlidir.



#### **Madde 43: Olağan İşletme ve Kısım Toplantıları**

- (1) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği, takvim yılının başlangıcından itibaren her üç ayda bir işletme toplantısı düzenlemek ve bu toplantıda çalışma raporu sunmak zorundadır. <sup>2</sup>42. maddenin 2. bendinin 1. cümlesinde belirtilen koşulların yerine getirildiği durumlarda, emekçi temsilciliği her takvim yılında, 1. cümlede belirtilen işletme toplantılarından ikisini kısım toplantıları olarak yürütmekle yükümlüdür. <sup>3</sup>Kısım toplantıları olanak dahilinde aynı anda yapılmalıdır. <sup>4</sup>Emekçi temsilciliği, özel nedenlerle yararlı olacaksa, takvim yılının her altı ayında bir işletme toplantısı daha veya 42. maddenin 2. bendinin 1. cümlesi koşulları yerine getirililiyorsa, bir kez daha kısım toplantısı düzenleyebilir.
- (2) <sup>1</sup>İşletme ve kısım toplantılarına işveren, gündem belirtilerek çağrılır. <sup>2</sup>İşveren, toplantılarda konuşma hakkına sahiptir. <sup>3</sup>İşletme ve ticari sırlar tehlikeye düşmediği ölçüde işveren veya vekili, her takvim yılında en az bir kez, bir işletme toplantısında; işletmenin personel ve sosyal durumunu, işletmede kadın erkek eşitliği durumunu ve işletmede çalışan yabancı uyruklu emekçilerin uyum durumlarını da içerir şekilde, işletmenin ekonomik durumu, gelişmesi ve çevrenin korunmasına ilişkin konular hakkında bilgi vermek zorundadır.

- (3) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği, kendisinin işletme toplantısı düzenleme yetkisinin yanısıra, işverenin veya seçme hakkına sahip emekçilerin dörtte birinin isteği üzerine, bir işletme toplantısı düzenlemek ve görüşülmesi istenen konuyu gündeme almakla da yükümlüdür. <sup>2</sup>İşverenin isteği üzerine düzenlenecek toplantının ne zaman yapılacağı kendisine zamanında bildirilir.
- (4) Takvim yılının bir önceki altı ayı içinde hiç işletme toplantısı ve kısım toplantısı yapılmadıysa, emekçi temsilciliği, işletmede temsil edilen bir sendikanın önerisi üzerine, önerinin verilmiş tarihinden başlayarak iki hafta içinde 1. bendin 1. cümlesi hükümleri uyarınca bir işletme toplantısı düzenlemek zorundadır.



#### **Madde 44: Toplantı Zamanı ve Ücret Kaybı**

- (1) <sup>1</sup>İşletmenin kendine özgü durumu farklı bir uygulamayı zorunlu kılmadığı ölçüde, işverenin isteği üzerine düzenlenen 14a, 17. ve 43. maddenin 1. bendinde belirtilen toplantılar, çalışma saatleri içinde yapılır. <sup>2</sup>Yolda geçen zaman dahil, toplantılara katılmanın gerektirdiği zaman, emekçilere çalışma zamanı gibi ödenir. <sup>3</sup>Aynı uygulama, işletmenin kendine özgü durumu dolayısıyla, toplantıların çalışma zamanları dışında yürütülmesi halinde de geçerlidir; bu toplantılara katılma nedeniyle çıkan yol giderleri emekçilere işveren tarafından ödenir.
- (2) <sup>1</sup>Öbür işletme ve kısım toplantıları çalışma saatleri dışında yapılır. <sup>2</sup>İşverenle anlaşarak bu kuraldan farklı hareket edilebilir; işverenle yapılan anlaşma üzerine, çalışma saatleri içinde yürütülen toplantılar, işverene, emekçilerin ücretlerinden kesinti yapma yetkisini vermez.



#### **Madde 45: İşletme ve Kısım Toplantılarının Konuları**

<sup>1</sup>İşletme ve kısım toplantılarında; toplu sözleşme politikası, sosyal politika, doğal çevreyi koruma ve ekonomi politikası, kadın ve erkek eşitliğinin desteklenmesi, iş ve aile hayatı arasında uyumun sağlanması ve işletmede çalışan yabancı uyruklu emekçilerin uyumu gibi konular dahil, işletmeyi ve işletmedeki emekçileri doğrudan ilgilendiren sorunlar ele alınır; 74. maddenin 2. bendinde belirtilen temel kurallar uygulanır. <sup>2</sup>İşletme ve kısım toplantılarında emekçi temsilciliğine öneriler yapılabilir ve emekçi temsilciliğinin kararları üzerine önerilerde bulunulabilir.



## **Madde 46: Örgüt Görevlileri**

- (1) <sup>1</sup>İşletme ve kısım toplantılarına, işletmede temsil edilen sendikaların görevlileri danışman olarak katılabilirler. <sup>2</sup>İşletme veya kısım toplantısına işveren katılıyorsa, üyesi olduğu işverenler birliğinden bir görevliyi çağırabilir.
- (2) İşletme veya kısım toplantılarının zamanı ve gündemi işletmede temsil edilen sendikalara zamanında yazılı olarak bildirilir.



## **BEŞİNCİ KISIM**

### **Ortak Emekçi Temsilciliği**

## **Madde 47: Kuruluşunun Önkoşulları, Üye sayısı, Oyların Yaptırım Gücü**

- (1) Bir şirkette birçok emekçi temsilciliği bulunuyorsa, bir ortak emekçi temsilciliğinin kurulması zorunludur.
- (2) <sup>1</sup>Ortak emekçi temsilciliğine; üçe kadar üyeden oluşan her emekçi temsilciliği, üyelerinden birini; üçten daha fazla üyeden oluşan her emekçi temsilciliği üyelerinden ikisini gönderir. <sup>2</sup>Cinsiyetlerin orantılı temsil edilmesine dikkat edilmelidir.
- (3) Emekçi temsilciliği, ortak emekçi temsilciliğinin her üyesi için en az bir yedek üye seçerek, yedek üyelerin üyeliğe atanma sırasını saptar.
- (4) Toplusözleşme veya işletme sözleşmeleriyle ortak emekçi temsilciliğinin sayısı, 2. bendin 1. cümlesi hükümlerinden farklı olarak düzenlenebilir.
- (5) 2. bendin 1. cümlesi hükümlerine göre ortak emekçi temsilciliğinin üye sayısı 40'dan fazla ise ve 4. bentde belirtilen bir toplusözleşme düzenlemesi yok ise, ortak emekçi temsilciliği ile işveren arasında, şirketin bölge veya çıkarlar açısından birbirleriyle bağlı işletmelerinin emekçi temsilciliklerinin, ortak emekçi temsilciliğine birlikte üye göndereceklerini içeren, ortak emekçi temsilciliği üye sayısı ile ilgili işletme sözleşmesi bağtlanır.
- (6) <sup>1</sup>5. bend konusunda bir anlaşmaya varılamazsa, bütün şirketi kapsayacak şekilde kurulacak bir uzlaşma kurulu karar verir. <sup>2</sup>Uzlaşma kurulunun kararı, işverenle ortak emekçi temsilciliğinin anlaşması yerine geçer.
- (7) <sup>1</sup>Ortak emekçi temsilciliğinin her üyesi, seçildiği işletmede seçme hakkına sahip emekçilerin seçim listesindeki sayıları oranında oy hakkına sahip-

- tir. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliği, ortak emekçi temsilciliğine birden fazla üye gönderirse, 1. cümle hükümleri uyarınca oy hakları üyeler arasında paylaşılır.
- (8) Ortak emekçi temsilciliğinin bir üyesi birden fazla işletme tarafından temsilci olarak belirlenip gönderilmişse, bu işletmelerde seçme hakkına sahip emekçilerin seçim listesindeki sayıları oranında oy hakkına sahiptir; birden fazla üye gönderilmişse 7. bendin 2. cümlesi aynen uygulanır.
- (9) Birden fazla şirketin ortaklaşa kurdukları bir işletmede belirlenip gönderilen ortak emekçi temsilciliği üyeleri için, toplu sözleşme veya işletme sözleşmeleri yoluyla, 7. ve 8. bentlerde belirtilen kurallardan farklı düzenlemeler yapılabilir.



#### **Madde 48: Ortak Emekçi Temsilciliği Üyelerinin Görevden Alınması**

Şirkette çalışan seçme hakkına sahip emekçilerin en az dörtte biri, işveren, ortak emekçi temsilciliği veya şirkette temsil edilen sendikalardan biri, iş mahkemesine, ortak emekçi temsilciliği üyelerinden birinin, yasal görevini ağır şekilde zedelemiş olması nedeniyle alınması için başvuruda bulunabilir.



#### **Madde 49: Üyeliğin Sona Ermesi**

Ortak emekçi temsilciliği üyeliği, emekçi temsilciliği görevinin sona ermesiyle, görevden çekilmeye, mahkeme kararıyla görevinden alınmayla veya emekçi temsilciliği tarafından görevine son verilmesiyle sona erer.



#### **Madde 50: Yetkileri**

- (1) <sup>1</sup>Ortak emekçi temsilciliği bütün şirketi veya birçok işletmeyi ilgilendiren ve emekçi temsilciliklerince görevli oldukları işletmelerde çözümlenemeyen konuları ele alır; yetki alanı emekçi temsilciliği bulunmayan işletmeleri de kapsar. <sup>2</sup>Ortak emekçi temsilciliği, emekçi temsilciliklerinin bir üst kurumu değildir.
- (2) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği, üyelerinin çoğunluğunun oylarıyla ortak emekçi temsilciliğini, bir sorunu çözümlenmekle görevlendirebilir. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliği aynı zamanda karar yetkisini saklı tutabilir. <sup>3</sup>27. maddenin 2. bendinin 3. ve 4. cümleleri benzeri şekilde uygulanır.





## **Madde 51: İşlerin Yürütülmesi**

- (1) <sup>1</sup>Ortak emekçi temsilciliği için 25. maddenin 1. bendi, 26. madde, 27. maddenin 2. ve 3. bendleri, 28. maddenin 1. bendinin 1. ve 3. cümleleri, 2. bendi, 30., 31., 34., 35. ve 36. maddeleri ile 37. maddenin 1'den 3'e kadar olan bendleri, ayrıca 40. ve 41. maddeleri benzer şekilde geçerlidir. <sup>2</sup>27. maddenin 1. bendi ortak emekçi temsilciliği yürütme kurulu-nun; ortak emekçi temsilciliği başkanı ve başkan yardımcısı dışında ayrıca
- |  |    |
|--|----|
| 9 ila 16 üyeden oluşan ortak emekçi temsilcilikleri için     | 3, |
| 17 ila 24 üyeden oluşan ortak emekçi temsilcilikleri için    | 5, |
| 25 ila 36 üyeden oluşan ortak emekçi temsilcilikleri için    | 7, |
| 36'dan fazla üyeden oluşan ortak emekçi temsilcilikleri için | 9  |
- yürütme kurulu üyesinden oluşuyorsa, uygulanır.
- (2) <sup>1</sup>Ortak emekçi temsilciliği kurulacaksa, şirketin yönetim merkezinin bulunduğu işletmenin emekçi temsilciliği, veya böyle bir emekçi temsilciliği bulunmuyorsa, seçme hakkına sahip emekçi sayısının en fazla olduğu işletmenin emekçi temsilciliği, ortak emekçi temsilciliği başkan veya başkan vekili seçimi için çağrıda bulunur. <sup>2</sup>Çağrısı yapan emekçi temsilciliği başkanı, ortak emekçi temsilciliği üyeleri arasından seçim kurulu başkanını seçinceye dek toplantıyı yönetir. <sup>3</sup>29. maddenin 2'den 4'e kadar olan bendleri benzer şekilde uygulanır.
- (3) <sup>1</sup>Ortak emekçi temsilciliği kararları, başka uygulama şekli belirlenmemişse, toplantıya katılan üyelerin oy çoğunluğu ile alınır. <sup>2</sup>Bir öneri, oyların eşit olması durumunda, reddedilir. <sup>3</sup>Ortak emekçi temsilciliği, üyelerinin en az yarısı karar almaya katılmışlarsa ve katılan üyeler tüm oyların en az yarısını temsil ediyorlarsa, karar alma yetkisine sahiptir. <sup>4</sup>Yedek üyelerin, asil üyelere vekalet etmeleri yasaldir. <sup>5</sup>33. maddenin 3. bendi benzer şekilde uygulanır.
- (4) Ortak emekçi temsilciliği yürütme kurulu ve ortak emekçi temsilciliğinin diğer kurumlarının kararlarında 33. maddenin 1. ve 2. bendleri uygulanır.
- (5) Emekçi temsilciliğinin hak ve yükümlülükleri ile ilgili hükümler, bu yasa farklı özel hükümler öngörmediği ölçüde ortak emekçi temsilciliği için de, benzer şekilde uygulanır.



## **Madde 52: Ortak Engelliler Temsilcisinin Katılımı**

Ortak engelliler temsilcisi (Sosyal Yasanın IX. cildininin 97. maddesinin, 1. bendi) ortak emekçi temsilciliğinin bütün oturumlarına danışman olarak katılabilir.



### **Madde 53: Emekçi Temsilciliklerinin Toplantısı**

- (1) <sup>1</sup>Ortak emekçi temsilciliği, her takvim yılında en az bir kez, emekçi temsilcilikleri başkanlarını ve yardımcılarını ve emekçi temsilcilikleri yürütme kurullarının diğer üyelerini toplantıya çağırır. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliği bu toplantıya, 1. cümlede öngörülen toplantıya katılması gereken üye sayısını aşmayacaksa, 1. cümlede hükümlerinden farklı olarak kendi aralarından başka üyeleri de, gönderebilir.
- (2) Emekçi temsilcilikleri toplantısında,
  1. Ortak emekçi temsilciliği bir çalışma raporu,
  2. İşveren ise, işletmenin personel ve sosyal durumunu, işletmede kadın erkek eşitliği durumunu ve işletmede çalışan yabancı uyruklu emekçilerin uyum durumlarını da içerir şekilde, işletme ve ticari sırları tehlikeye düşürmeyecek ölçüde, işletmenin ekonomik durumu, gelişmesi ve çevrenin korunması hakkında rapor vermek zorundadır.
- (3) <sup>1</sup>Ortak emekçi temsilciliği, emekçi temsilcilikleri toplantısını, tikel toplantılar şeklinde de yapabilir. <sup>2</sup>Ayrıca 42. maddenin 1. bendinin 1. cümlesinin 2. yarı cümlesi ve 2. cümlesi, 43. maddenin 1. ve 2. cümleleri, 45. ve 46. maddeler benzer şekilde uygulanır.



## ALTINCI KISIM

### Konsern Emekçi Temsilciliği

### **Madde 54: Konsern Emekçi Temsilciliğinin Kuruluşu**

- (1) <sup>1</sup>Bir konsern için (Hisse Senetleri Yasasının 18. maddesinin 1. bendi) oluşturulacak konsern emekçi temsilciliği, ortak emekçi temsilciliklerinin her birinin verdiği kararlarla kurulabilir. <sup>2</sup>Böyle bir temsilciliğin kuruluşu, toplam olarak yüzde 50'den fazla emekçinin çalıştığı konsern şirketlerinde görev yapan ortak emekçi temsilciliklerinin onayını gerektirir.
- (2) Konsernin bir şirketinde yalnız bir emekçi temsilciliği varsa, o bu bölümün hükümlerinde sözü geçen ortak emekçi temsilciliği görevlerini yerine getirir.



### **Madde 55: Konsern Emekçi Temsilciliğinin Bileşimi, Oyların Yapıtırım Gücü**

- (1) <sup>1</sup>Konsern emekçi temsilciliğine, her ortak emekçi temsilciliği iki üyesini gönderir. <sup>2</sup>Cinsiyetlerin orantılı temsil edilmesine dikkat edilmelidir.

- (2) Ortak emekçi temsilciliği, konsern emekçi temsilciliğinin her üyesi için en az bir yedek üye seçer ve yedek üyelerin üyeliğe atanma sırasını saptar.
- (3) Konsern emekçi temsilciliğinin her üyesi, onu gönderen ortak emekçi temsilciliği üyelerinin oylarının yarısı oranında oy gücüne sahiptir.
- (4) <sup>1</sup>Toplusözleşme veya işletme sözleşmeleriyle, konsern emekçi temsilciliği üye sayısı 1. bendin 1. cümlesi hükümlerinden farklı olarak düzenlenebilir. <sup>2</sup>47. maddenin 5'den 9'a kadar olan bentleri benzer şekilde uygulanır.



### **Madde 56: Konsern Emekçi Temsilciliği Üyelerinin Görevden Alınmaları**

Konsern şirketlerinde seçme hakkına sahip emekçilerden en az dörtte biri, konsern emekçi temsilciliği, konsernde temsil edilen bir sendika veya işveren, iş mahkemesine konsern emekçi temsilciliği üyelerinden birinin yasal görevini ağır şekilde zedelemesi nedeniyle görevden alınması için başvurabilir.



### **Madde 57: Üyeliğin Sona Ermesi**

Konsern emekçi temsilciliği üyeliği, ortak emekçi temsilciliği üyeliğinin sona ermesiyle, görevden çekilmeyle, mahkeme kararıyla görevden alınmayla veya ortak emekçi temsilciliği tarafından görevinden alınmasıyla sona erer.



### **Madde 58: Yetkileri**

- (1) <sup>1</sup>Konsern emekçi temsilciliği, konserni veya birçok konsern şirketini ilgilendiren ve ortak emekçi temsilciliklerince görevli oldukları şirketlerde çözümlenemeyen konularla görevlidir; konsern emekçi temsilciliğinin yetkisi, gerekirse, ortak emekçi temsilciliği kurulmamış olan konsern şirketlerini ve emekçi temsilciliği olmayan konsern işletmelerini de kapsar. <sup>2</sup>Konsern emekçi temsilciliği, ortak emekçi temsilciliklerinin bir üst kurumu değildir.
- (2) <sup>1</sup>Ortak emekçi temsilciliği, üyelerinin çoğunluğunun oylarıyla konsern emekçi temsilciliğini, kendisi adına bir sorunu çözümlenmekle görevlendirilebilir. <sup>2</sup>Ortak emekçi temsilciliği karar hakkını saklı tutabilir. <sup>3</sup>27. maddenin 2. bendinin 3. ve 4. cümleleri benzer şekilde uygulanır.



### **Madde 59: Konsern Emekçi Temsilciliğinin Yürütülmesi**

- (1) Konsern emekçi temsilciliği için 25. maddenin 1. bendi, 26. madde 27. maddenin 2. ve 3. bendleri, 28. maddenin 1. bendinin 1. ve 3. cümleleri ve 2. bendi, 30., 31., 34., 35., 36. maddeleri, 37. maddenin 1'den 3'e kadar olan bendleri, 40. ve 41. maddeler, 51. maddenin 1. bendinin 2. cümlesi, ve 3'den 5'e kadar olan bendleri benzer şekilde uygulanır.
- (2) <sup>1</sup>Konsern emekçi temsilciliği kurulacaksa, konsern içinde egemenlik gösteren şirketin ortak emekçi temsilciliği veya böyle bir ortak emekçi temsilciliği yoksa, seçme hakkına sahip emekçi sayısının en fazla olduğu konsern şirketinin ortak emekçi temsilciliği, konsern emekçi temsilciliği başkan ve başkan vekili seçimi için çağrıda bulunur. <sup>2</sup>Çağrıda bulunan ortak emekçi temsilciliği başkanı, konsern emekçi temsilciliği üyeleri arasından seçim kurulu başkanı seçilinceye kadar toplantıyı yönetir. <sup>3</sup>29. maddenin 2'den 4'e kadar olan bentleri benzer şekilde uygulanır.



### **Madde 59a: Konsern Engelliler Temsilciliğinin Katılımı**

Konsern engelliler temsilciliği (Sosyal Yasa'nın IX. Cildinin 97. madesinin 2. bendi), konsern emekçi temsilciliğinin toplantılarına danışman olarak katılabilir.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Gençlik ve Çıraklar Temsilciliği

#### BİRİNCİ KISIM

#### İşletme Gençlik ve Çıraklar Temsilciliği

#### **Madde 60: Kuruluş ve Görevleri**

- (1) 18 yaşını henüz doldurmamış en az 5 emekçinin düzenli olarak çalıştığı veya meslek öğrenimi için çalıştırıldığı işletmelerde, 25 yaşını geçmemiş olan kişiler arasından gençlik ve çıraklar temsilcilikleri seçilir.
- (2) Gençlik ve çıraklar temsilciliği aşağıdaki hükümler çerçevesinde, 1. bentde belirtilen emekçilerin çıkarlarını gözetir.



#### **Madde 61: Seçme ve Seçilme Hakkı**

- (1) 60. maddenin 1. bendinde belirtilen ve işletmede çalışan emekçilerin tümü seçme hakkına sahiptir.
- (2) <sup>1</sup>İşletmede çalışan 25 yaşını doldurmamış herkes seçilme hakkına sahiptir; 8. maddenin 1. bendinin 3. cümlesi uygulanır. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliğindeki üyeler gençlik ve çıraklar temsilcisi olarak seçilemezler.



#### **Madde 62: Gençlik ve Çıraklar Temsilcilerinin Sayısı ve Bileşimi**

- (1) Gençlik ve çıraklar temsilciliği 60. maddenin 1. bendinde belirtilen emekçi temsilciliği sayısının düzenli olarak;

5 ile 20 arasında olduğu işletmelerde	1 üyeden,
21 ile 50 arasında olduğu işletmelerde	3 üyeden,
51 ile 150 arasında olduğu işletmelerde	5 üyeden,
151 ile 300 arasında olduğu işletmelerde	7 üyeden,
301 ile 500 arasında olduğu işletmelerde	9 üyeden,
501 ile 700 arasında olduğu işletmelerde	11 üyeden,
701 ile 1000 arasında olduğu işletmelerde	13 üyeden,
1000'den fazla olduğu işletmelerde ise	15 üyeden

oluşur.
- (2) Gençlik ve çıraklar temsilciliği, olanaklar dahilinde, 60. maddenin 1. bendinde belirtilen ve işletmedeki farklı iş ve meslek dallarında öğrenim gören çalışanlar arasından seçilmelidir.

- (3) 60. maddenin 1. bendinde belirtilen emekçiler arasında azınlıkta olan cinsiyet; gençlik ve çıraklar temsilciliğinde, temsilcilik en az üç üyeden oluşuyorsa, sayısı oranında temsil edilir.



### **Madde 63: Seçim Hükümleri**

- (1) Gençlik ve çıraklar temsilciliği, gizli ve tek aşamalı oylamayla seçilir.
- (2) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği, gençlik ve çıraklar temsilciliğinin görev süresi sona ermeden en az sekiz hafta önce seçim kurulunu ve başkanını belirler. <sup>2</sup>Gençlik ve çıraklar temsilciliğinin seçimi için 14. maddenin 2.'den 5.'e kadar olan bentleri, 16. maddenin 1. bendinin 4'den 6'ya kadar olan cümleleri, 18. maddenin 1. bendinin 1. cümlesi ve 3. bendi ayrıca 19. ve 20. maddeler benzer şekilde geçerlidir.
- (3) Emekçi temsilciliğinin seçim kurulunu oluşturmadığı veya onu gençlik ve çıraklar temsilciliğinin görev süresi sona ermeden en az altı hafta önce oluşturmadığı veya seçim kurulunun yükümlülüklerini 18. maddenin 1. bendinin 1. cümlesi hükümleri gereğince yerine getirmede olduğu durumlarda, 16. maddenin 2. bendinin 1. ve 2. cümleleri, 3. bendinin 1. cümlesi ile 18. maddenin 1. bendinin 2. cümlesi benzer şekilde geçerlidir; iş mahkemesine gerekli başvuru, genç emekçiler tarafından da yapılabilir.
- (4) <sup>1</sup>60. maddenin 1. bendinde belirtilen emekçilerden 5 ila 50 sinin düzenli olarak çalıştığı işletmelerde de madde 14a benzer şekilde geçerlidir. <sup>2</sup>Seçim kurulunun oluşturulması için gereken süre, 2. bendin 1. cümlesinin geçerli olması durumunda dört haftaya, 3. bendin 1. cümlesinin geçerli olması durumunda da üç haftaya düşer.
- (5) 60. maddenin 1. bendinde belirtilen emekçilerden usulen 51 ile 100 arasında değişebilen sayıda çalıştığı işletmelerde 14a maddesinin 5. bendi benzer şekilde geçerlidir.



### **Madde 64: Seçim Tarihi ve Görev Süresi**

- (1) <sup>1</sup>Gençlik ve çıraklar temsilciliğinin olağan seçimleri her iki yılda bir, 1 Ekim ile 30 Kasım tarihleri arasında yapılır. <sup>2</sup>Bu tarihler dışında yapılacak gençlik ve çıraklar temsilciliği seçimi için 13. maddenin 2. bendinin, 2'den 6'ya kadar olan fıkraları ve 3. bendi benzer şekilde uygulanır.
- (2) <sup>1</sup>Gençlik ve çıraklar temsilciliğinin olağan görev süresi iki yıldır. <sup>2</sup>Görev süresi, seçim sonuçlarının açıklanmasıyla veya o tarihte bir gençlik ve

çıraklar temsilciliği henüz görev başındaysa, onun görev süresinin sona ermesiyle başlar. <sup>3</sup>Görev süresi en geç 1. bendin 1. cümlesi uyarınca olağan seçimlerin yapılacağı yılın 30 Kasım tarihinde son bulur. <sup>4</sup>13. maddenin 3. bendinin 2. cümlesinde belirtilen durumda görev süresi, gençlik ve çıraklar temsilciliğinin yeniden seçileceği yılın en geç 30 Kasım tarihinde sona erer. <sup>5</sup>Görev süresi, 13. maddenin 2. bendinin 2. fıkrasında belirtilen durumlarda ise, yeni gençlik ve çıraklar temsilciliği seçimlerinin sonucu açıklandıktan sonra, biter.

- (3) Görev süresi içinde 25 yaşını dolduran bir gençlik ve çıraklar temsilciliği üyesi, gençlik ve çıraklar temsilciliğinin görev süresi sona erinceye kadar görevine devam eder.



### **Madde 65: Yürütme**

- (1) Gençlik ve çıraklar temsilciliği için 23. maddenin 1. bendi, 24., 25., 26. maddeler, 28. maddenin 1. bendinin 1. ve 2. cümleleri, 30. ve 31. maddeler, 33. maddenin 1. ve 2. bentleri ile 34., 36., 37., 40. ve 41. maddeler benzer şekilde geçerlidir.
- (2) <sup>1</sup>Gençlik ve çıraklar temsilciliği, emekçi temsilciliği ile anlaşarak toplantılar düzenleyebilir; 29. madde aynen uygulanır. <sup>2</sup>Bu toplantılara emekçi temsilciliği başkanı veya görevlendirmiş bir emekçi temsilciliği üyesi katılabilir.



### **Madde 66: Emekçi Temsilciliği Kararlarının Askıya Alınması**

- (1) Gençlik ve çıraklar temsilciliği üyelerinin çoğu, emekçi temsilciliği tarafından alınan bir kararın, 60. maddenin 1. bendinde belirtilen emekçilerin önemli çıkarlarına büyük ölçüde aykırı düştüğü kanısına varırsa, bu konuda vereceği bir önerge üzerine gerekirse o işletmede temsil edilen sendikaların da yardımıyla, bir anlaşmaya varılabilmesi için bir hafta boyunca askıya alınır.
- (2) İlk kararın onaylanması durumunda, kararın askıya alınması için ikinci bir önerge verilemez; bu hüküm, karar önemsiz derecede değiştirilmiş olsa da uygulanır.



### **Madde 67: Emekçi Temsilciliği Oturumlarına Katılım**

- (1) <sup>1</sup>Gençlik ve çıraklar temsilciliği, emekçi temsilciliğinin bütün toplantılarına bir temsilci gönderebilir. <sup>2</sup>Özellikle 60. maddenin 1. bendinde belirtilen emekçilerle ilgili konular ele alınacaksa, gündemin bu maddelerinde toplantıya gençlik ve çıraklar temsilciliğinin bütün üyelerinin katılma hakkı vardır.
- (2) Emekçi temsilciliği, ağırlıkla 60. maddenin 1. bendinde belirlenen emekçilerle ilgili kararlar alacaksa, gençlik ve çıraklar temsilciliğinin de oy kullanma hakkı vardır.
- (3) <sup>1</sup>Gençlik ve çıraklar temsilciliği, emekçi temsilciliğinden, özellikle 60. maddenin 1. bendinde belirtilen emekçilerle ilgili konuların, gelecek toplantı gündemine alınmasını isteyebilir. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliği, özellikle 60. maddenin 1. bendinde belirlenen emekçileri ilgilendirecek konuları, incelemek üzere gençlik ve çıraklar temsilciliğine iletebilir.



### **Madde 68: Ortak Görüşmelere Katılım**

Emekçi temsilciliği, işverenle yapacağı ve özellikle de 60. maddenin 1. bendinde belirtilen emekçilerle ilgili konuları görüşeceği toplantılara, gençlik ve çıraklar temsilciliğini çağırarak zorundadır.



### **Madde 69: Kabul Saatleri**

<sup>1</sup>60. maddenin 1. bendinde belirlenen 50'den fazla emekçinin düzenli olarak çalıştığı işletmelerde, gençlik ve çıraklar temsilciliği, çalışma zamanı içinde kabul saatleri düzenleyebilir. <sup>2</sup>39. maddenin 1. bendindeki 3. ve 4. cümleler ile 3. bendi benzer şekilde uygulanır. <sup>3</sup>Gençlik ve çıraklar temsilciliğinin kabul saatlerinde emekçi temsilciliği başkanı veya görevlendireceği bir üye de danışman olarak hazır bulunabilir.



### **Madde 70: Genel Görevler**

- (1) Gençlik ve çıraklar temsilciliğinin genel görevleri şunlardır;
  1. Altmışıncı maddenin 1. bendinde belirtilen emekçilere hizmet edecek önlemler almak, özellikle de emekçi temsilciliğine; meslek öğrenimi ile ilgili konularda ve meslek öğrenimi görenlerin işletme tarafından



öğrenim gördükleri alanlarda işe alınmaları ile ilgili öneriler vermek;

- 1a. Altmışıncı maddenin 1. bendinde belirtilen emekçilerin somut eşitliğininin 80.maddenin 1. bendinin 2a ve 2b fıkralarına uygun şekilde sağlanması amacıyla emekçi temsilciliğine başvuruda bulunmak;
  2. Altmışıncı maddenin 1. bendinde belirtilen emekçilerin yararına geçerli olan yasaların, yönetmeliklerin, kazadan korunma hükümlerinin, toplu sözleşmelerin ve işletme anlaşmalarının uygulanıp uygulanmadığının denetimini yapmak;
  3. <sup>1</sup>Altmışıncı maddenin 1. bendinde belirtilen emekçilerden gelecek olan ve özellikle meslek öğrenim konularıyla ilgili önerileri kabul edip, haklı görülenlerinin emekçi temsilciliğince sonuca bağlanması için uğraş göstermek. <sup>2</sup>Gençlik ve çıraklar temsilciliği, 60. Maddenin 1. bendinde belirtilen emekçilere görüşmelerin gelişmesi ve sonucu hakkında bilgi vermekle yükümlüdür.
  4. Altmışıncı maddenin 1. bendinde belirtilen emekçilerden yabancı uyruklu emekçilerin işletmede uyumunu desteklemek ve gerekli girişimlerin alınması için emekçi temsilciliğine önerge vermek.
- (2) <sup>1</sup>Gençlik ve çıraklar temsilciliği, emekçi temsilciliğince, görevlerini yürütememesi konusunda zamanında ve geniş şekilde bilgilendirilmelidir. <sup>2</sup>Gençlik ve çıraklar temsilciliği, emekçi temsilciliğinden, görevlerini yürütememek için gerekli belgelerin kendisine verilmesini isteyebilir.



### **Madde 71: Gençlik ve Çıraklar Toplantısı**

<sup>1</sup>Gençlik ve çıraklar temsilciliği her işletme toplantısından önce veya sonra emekçi temsilciliği ile anlaşarak bir işletme gençlik ve çıraklar toplantısı yapabilir. <sup>2</sup>İşletmedeki gençlik ve çıraklar için yapılacak toplantı, emekçi temsilciliği ve işverenle anlaşmaya varılarak başka bir tarihte de yapılabilir. <sup>3</sup>43. maddenin 2. bendinin 1. ve 2. cümleleri, 44'den 46'ya kadar olan maddeler ve 65. maddenin 2. bendinin 2. cümlesi benzer şekilde geçerlidir.



## İKİNCİ KISIM

### Ortak Gençlik ve Çıraklar Temsilciliği

#### **Madde 72: Kuruluşun Önkoşulları, Üye Sayısı, Oyların Yaptırım Gücü**

- (1) Bir şirkette birden çok gençlik ve çıraklar temsilciliği bulunuyorsa, bir ortak gençlik ve çıraklar temsilciliği kurulur.
- (2) Ortak gençlik ve çıraklar temsilciliğine her gençlik ve çıraklar temsilciliği bir üyesini yollar.
- (3) Gençlik ve çıraklar temsilciliği, ortak gençlik ve çıraklar temsilciliğinin her üyesi için en az bir yedek üye seçerek, yedek üyelerin üyeliğe atanma sırasını saptar.
- (4) Toplusözleşme veya işletme anlaşmalarıyla, ortak gençlik ve çıraklar temsilciliği üye sayısı 2. bendin hükümlerinden farklı olarak kararlaştırılabilir.
- (5) <sup>1</sup>2. bendin hükümlerince ortak gençlik ve çıraklar temsilciliğinde 20'den fazla üye bulunuyorsa ve 4. bende göre toplusözleşme ile karara bağlanmamış bir düzenleme yoksa, ortak emekçi temsilciliği ve işveren arasında, ortak gençlik ve çıraklar temsilciliği üye sayısını sapatayan bir işletme sözleşmesi bağitlanır. <sup>2</sup>Bu anlaşmayla şirketin birden çok işletmesinde bölge veya çıraklar açısından birbirlerine bağılı olan gençlik ve çıraklar temsilciliklerinin, ortak gençlik ve çıraklar temsilciliğine birlikte bir üye göndermeleri kararlaştırılır.
- (6) <sup>1</sup>5. bend hükümlerine göre bir anlaşmaya varılamazsa, tüm şirket için kurulacak bir uzlaşma kurulu karar verir. <sup>2</sup>Uzlaşma kurulu kararı, işverenle ortak emekçi temsilciliği arasında anlaşma yerine geçer.
- (7) <sup>1</sup>Ortak gençlik ve çıraklar temsilciliğindeki her üyenin, seçildiği işletmedeki seçmen listesinde 60. maddenin 1. bendinde tanımı yapılan emekçi sayısı kadar oy hakkı vardır. <sup>2</sup>Ortak gençlik ve çıraklar temsilciliğinin bir üyesi, birden çok işletme adına gönderilmişse, temsilcisi olduğu işletmelerdeki, 60. maddenin 1. bendinde tanımlanan emekçi temsilciliği sayısı kadar oy hakkı vardır. <sup>3</sup>Gençlik ve çıraklar temsilciliği, 1'den fazla üye göndermişse, oy sayısı 1. cümle hükümlerince bu üyeler arasında paylaşılır.
- (8) Birkaç şirketin ortaklaşa kurdukları bir işletme tarafından gönderilen ortak gençlik ve çıraklar temsilciliği üyeleri için, toplusözleşmeyle veya işletme sözleşmesiyle 7. bentden farklı düzenlemeler yapılabilir.



### **Madde 73: Yürütme ve Öbür Hükümlerin Geçerliliği**

- (1) <sup>1</sup>Ortak gençlik ve çıraklar temsilciliği, ortak emekçi temsilciliği ile anlaşarak toplantılar düzenleyebilir. <sup>2</sup>Toplantılara ortak emekçi temsilciliği başkanı veya ortak emekçi temsilciliği üyelerinden görevlendirilen bir üye katılabilir.
- (2) Ortak gençlik ve çıraklar temsilciliği için 25. maddenin 1. bendi, 26., 28. maddenin 1. bendinin 1. cümlesi, 30., 31., 34., 36. maddeleri, 37. maddenin 1.'den 3. bendine kadar, 40., 41., 48., 49., 50. maddeler, 51. maddenin 2.'den 5. bendine kadar ve 66. ila 68. maddeler benzer şekilde geçerlidir.

### **Üçüncü Kısım**

Kosern Gençlik ve Çırak Temsilciliği

### **Madde 73a: Kuruluş İçin Önkoşullar, Üye Sayısı, Oyların Yaptırım Gücü**

- (1) <sup>1</sup>Bir konsern bünyesinde (Hisse Senetleri Yasasının 18. maddesinin 1. bendi) birçok ortak gençlik ve çırak temsilciliği bulunuyorsa, her bir ortak gençlik ve çırak temsilciliğinin vereceği kararlarla bir konsern gençlik ve çırak temsilciliği kurulabilir. <sup>2</sup>Temsilciliğin kurulması, 60. maddenin 1. bendinde belirtilen emekçilerin yüzde 75' inin çalıştığı şirketlerde görev yapan gençlik ve çırak temsilciliklerinin onayını gerektirir. <sup>3</sup>Bir konsern şirketinde yalnız bir gençlik ve çırak temsilciliği bulunuyorsa, bu temsilcilik ortak gençlik ve çırak temsilciliğinin görevlerini bu bölümdeki hükümler uyarınca üstlenir.
- (2) <sup>1</sup>Her ortak gençlik ve çırak temsilciliği, konsern gençlik ve çırak temsilciliğine bir üyesini gönderir. <sup>2</sup>Ortak gençlik ve çıraklar temsilciliği, gönderdiği her üye için en az bir yedek üye seçer ve onun üyeliğe atanma sırasını saptar.
- (3) Konsern gençlik ve çırak temsilciliğinin her üyesinin, onu gönderen ortak gençlik ve çırak temsilciliği üyelerinin toplam oyu kadar oy hakkı vardır.
- (4) 72. maddenin 4'den 8'e kadar olan bentleri benzer şekilde geçerlidir.

▼

### **Madde 73b: Yürütme ve Öbür Hükümlerin Geçerliliği**

- (1) <sup>1</sup>Konsern gençlik ve çıraklar temsilciliği, konsern emekçi temsilciliği ile anlaşarak, toplantılar düzenleyebilir. <sup>2</sup>Toplantılara konsern emekçi tem-

silciliği başkanı veya bu temsilcilikçe görevlendirilen başka bir üye katılabilir.

- (2) Konsern gençlik ve çıraklar temsilciliği için 25. maddenin 1. bendi, 26. madde, 28. maddenin 1. bendinin 1. cümlesi, 30., 31., 34., 36. maddeler ile 37. maddenin 1'den 3'e kadar olan bendleri, 40., 41. maddeler ile 51. maddenin 3'den 5'e kadar olan bendleri, 56., 57., 58. maddeler, 59. maddenin 2. bendi ve 66'dan 68'e kadar olan maddeler benzer şekilde geçerlidirler.



## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **Emekçilerin Katılım ve Birlikte Karar Hakları**

#### **BİRİNCİ KISIM**

##### **Genel hükümler**

#### **Madde 74: İşbirliğinin Temel Kuralları**

- (1) <sup>1</sup>İşveren ve emekçi temsilciliği ayda en az bir kez görüşmek üzere bir araya gelmelidirler. <sup>2</sup>Üzerinde anlaşmaya varılamayan sorunları, ciddi bir anlaşma arzusuyla görüşmeyi sürdürmeli ve görüş ayrılıklarının giderilebilmesi için önerilerde bulunmalıdırlar.
- (2) <sup>1</sup>İşveren ile emekçi temsilciliği arasında iş kavgası girişimleri yasalara aykırıdır; toplu sözleşme, tarafların iş kavgası hakkının dokunulmazlığını korur. <sup>2</sup>İşveren ve emekçi temsilciliği iş akımını veya işletmede huzuru ve beraberliği bozacak etkinliklerde bulunamazlar. <sup>3</sup>Onlar, işletmede her tür siyasi etkinlikten kaçınırlar; emekçileri doğrudan ilgilendiren toplu sözleşme politikası, sosyal politika, doğal çevre politikası ve ekonomik sorunların ele alınması ve işlenmesi bu kısıtlamaya girmez.
- (3) Bu yasa çerçevesinde görev alan emekçilerin kendi sendikaları için işletmelerde yapacakları çalışmalar kısıtlanamaz.



#### **Madde 75: İşletmelerde Çalışanlara Yönelik Davranış Kuralları**

- (1) <sup>1</sup>İşveren ve emekçi temsilciliği, işletmede çalışan kişilere; hukuk, vicdan ve mantığa dayanan adalet kurallarına göre davranılmasını; özellikle kişilere,

ırkı, dini, milliyeti, kökeni, politik veya sendikal çalışma veya siyasal eğilimi veya cinsiyeti veya cinsel kimliği nedeniyle farklı davranılmamasını sağlamak zorundadırlar. <sup>2</sup>Onlar, belli bir yaş sınırını geçmiş emekçilerin çıkarlarına zarar gelmemesine dikkat ederler.

- (2) <sup>1</sup>İşveren ve emekçi temsilciliği işletmede çalışan emekçilerin kişiliklerinin serbestçe gelişmesini korur ve desteklerler. <sup>2</sup>İşveren ve emekçi temsilciliği, emekçilerin ve çalışma gruplarının hareket serbestisini ve kendiliğinden girişim çabalarını desteklerler.



### **Madde 76: Uzlaşma Kurulu**

- (1) <sup>1</sup>İşverenle emekçi temsilciliği, ortak emekçi temsilciliği veya konsern emekçi temsilciliği arasındaki görüş ayrılıklarının giderilmesi için gereksinimlere göre bir uzlaşma kurulu oluştururlar. <sup>2</sup>İşletme sözleşmesiyle devamlı bir uzlaşma kurulu yapılandırılabilir.
- (2) <sup>1</sup>Uzlaşma kurulu, işveren ve emekçi temsilciliği tarafından atanan eşit sayıda üyelerden ve tarafsız bir başkandan oluşur. <sup>2</sup>Başkan kimliği üzerinde her iki tarafın anlaşması gerekir. <sup>3</sup>Başkanın kimliği üzerinde bir anlaşmaya varılmadığı durumlarda başkanı iş mahkemesi atar. <sup>4</sup>Üye sayısı üzerinde bir anlaşmaya varılmadığı durumlarda ise; bu yöndeki kararı iş mahkemesi verir.
- (3) <sup>1</sup>Uzlaşma kurulu görevine zaman kaybetmeden başlar. <sup>2</sup>Uzlaşma kurulu, kararlarını sözlü görüşmelerden sonra oy çoğunluğuyla alır. <sup>3</sup>Karar sırasında başkan önce oy kullanmaz; oy çoğunluğu sağlanamazsa, görüşmelerin tekrarlanmasından sonra karar oylamasına katılır. <sup>4</sup>Uzlaşma kurulu kararları yazılı olarak kaydedilir, başkan tarafından imzalanır, işveren ve emekçi temsilciliğine verilir.
- (4) İşletme sözleşmesiyle uzlaşma kurulunda uygulanacak yöntem için başka ayrıntılar saptanabilir.
- (5) <sup>1</sup>Uzlaşma kurulu kararlarının, işveren ve emekçi temsilciliği arasında anlaşma yerine geçtiği durumlarda, uzlaşma kurulu, taraflardan birinin başvurusu üzerine göreve başlar. <sup>2</sup>Taraflardan biri üyelerini göstermez veya gösterilen üyeler zamanında davet edildikleri halde toplantıya katılmazlarsa, başkan ve toplantıya katılan üyeler 3. bendin hükümleri çerçevesinde karar verirler. <sup>3</sup>Uzlaşma kurulu, işletmenin ve ilgili emekçilerin çıkarlarını uygun şekilde dikkate alarak, kararlarını takdir hakkı çerçevesinde verir. <sup>4</sup>İşveren ve emekçi temsilciliği, kararın tebliğ ediliş

tarihinden başlayarak hesaplanan iki hafta içerisinde iş mahkemesine, takdir hakkı sınırlarının dışına çıktığı gerekçesiyle başvurabilirler.

- (6) <sup>1</sup>Uzlaşma kurulu çalışmalarına farklı şekilde ancak, tarafların başvurusu üzerine veya her iki tarafın da, görevi yürütmesine olur vermelerinden sonra başlar. <sup>2</sup>Bu durumlarda Uzlaşma Kurulu kararının, işverenle emekçi temsilciliği arasındaki anlaşma yerine geçmesi ancak, her iki tarafın kararın bağlayıcılığını önceden kabul etmesi veya sonradan onaylaması halinde olanaklıdır.
- (7) Öbür hükümlere göre yargı yolu açıksa, bu yol uzlaşma kurulu kararıyla kapanamaz..
- (8) Toplusözleşmeyle, 1. bendte belirtilen uzlaşma kurulunun yerini, bir toplusözleşme aracı kurulunun alması kararlaştırılabilir.



### **Madde 76a: Uzlaşma Kurulunun Giderleri**

- (1) Uzlaşma kurulunun giderlerini işveren karşılar.
- (2) <sup>1</sup>Uzlaşma kurulunun işletme çalışanlarından oluşan üyeleri, yaptıkları iş karşılığında ödenek almazlar; 37. maddenin 2. ve 3. bentleri benzer şekilde geçerlidir. <sup>2</sup>Uzlaşma kurulu, işveren ile ortak emekçi temsilciliği veya konsern emekçi temsilciliği arasındaki görüş ayrılıklarını gidermek için oluşturulmuşsa, 1. cümle şirketin bir işletmesinde veya konsernin bir işletmesinde çalışanlardan oluşan üyeleri için de geçerlidir.
- (3) <sup>1</sup>Uzlaşma kurulunun başkanı ve üyeleri, 2. bendte belirtilen kişilerden oluşmuyorsa, yaptıkları iş karşılığında işverenden ödeme yapılmasını isteme hakkına sahiptirler. <sup>2</sup>Ödenecek para miktarı, 4. bendin 3' den 5'e kadar olan cümlelerindeki kurallar doğrultusunda saptanır.
- (4) <sup>1</sup>Federal Çalışma ve Ekonomi Bakanlığı, 3. bent uyarınca ödenecek miktarı, bir hukuksal yönetmelikle saptayabilir. <sup>2</sup>Ödenek yönetmeliğinde, tavan ücretler saptanır. <sup>3</sup>Bununla birlikte özellikle, harcanacak zaman, anlaşmazlığın zorluk derecesi ve işe gidemediği için kaybedeceği ücret de dikkate alınmalıdır. <sup>4</sup>Üyelere, başkanın ödeneğinden düşük bir ödeme yapılır. <sup>5</sup>Tavan ücretlerini saptarken, uzlaşma kurulu üyelerinin ve işverenin çıkarları dikkate alınır.
- (5) Bir toplusözleşmede öngörülüyorsa veya böyle bir düzenleme yoksa , 3. bendten ve 4. bent uyarınca öngörülen ödenek yönetmeliğinden, toplusözleşmeyle veya bir işletme sözleşmesiyle farklı uygulamalar yapılabilir.



## **Madde 77: Ortak Kararların Uygulanması, İşletme Sözleşmeleri**

- (1) <sup>1</sup>Farklı bir uygulama kararlaştırılmamış ise, emekçi temsilciliği ve işveren arasında kararlaştırılmış sözleşmeler, uzlaşma kurulu kararlarına dayananlar da dahil olmak üzere, işveren tarafından uygulanırlar. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliği tek yönlü davranışlarla işletmenin yönetimine el atamaz.
- (2) <sup>1</sup>İşletme sözleşmelerini işveren ve emekçi temsilciliği birlikte bağitlar ve kaleme alırlar. <sup>2</sup>Sözleşme taraflarca imzalanır; bu kural uzlaşma kurulu kararına dayanan işletme sözleşmeleri için geçerli değildir. <sup>3</sup>İşveren işletme sözleşmelerini, okunabilmeleri için, işletmenin uygun bir yerine koymakla yükümlüdür.
- (3) <sup>1</sup>Toplusözleşme ile düzenlenmiş olan ücretler ve öbür çalışma koşulları bir işletme sözleşmesinin konusu olamaz. <sup>2</sup>Bu, toplusözleşmenin tamamlayıcı işletme sözleşmelerinin yapılabileceğini kesin şekilde belirttiği durumlarda geçerli değildir.
- (4) <sup>1</sup>İşletme sözleşmeleri araçsız ve zorlayıcı şekilde geçerlidirler. <sup>2</sup>Emekçilere işletme sözleşmesiyle haklar tanınmışsa, bu haklardan vazgeçmek, ancak emekçi temsilciliğinin oluru ile yasalır. <sup>3</sup>Bu hakların geçerliliğini kaybetmesi olanaksızdır. <sup>4</sup>Bu hakların değerlendirilmelerine engel oluşturacak hak düşümü süreleri ancak toplusözleşme veya işletme sözleşmeleri ile bağitlandıkları durumlarda yasalır; aynı şey zaman aşımı sürelerinin kısaltılması için de geçerlidir.
- (5) İşletme sözleşmeleri, başka bir şey kararlaştırılmamış ise, üç aylık bir önelle feshedilebilirler.
- (6) Bir işletme sözleşmesinin, uzlaşma kurulu tarafından bağitlanabilecek ve işveren ile emekçi temsilciliği arasında anlaşma yerine geçebilecek konularla ilgili hükümleri, geçerlilik süresinin bitiminden başlayarak yerine başka bir sözleşme kararlaştırılıncaya dek geçerlidir.



## **Madde 78: Koruyucu Hükümler**

<sup>1</sup>Emekçi temsilciliği, ortak emekçi temsilciliği, konsern emekçi temsilciliği, gençlik ve çıraklar temsilciliği, ortak gençlik ve çıraklar temsilciliği, konsern gençlik ve çıraklar temsilciliği ekonomi komisyonu, gemi temsilciliği, deniz ve nehir emekçi temsilciliği üyeleri, 3. maddenin 1. bendinin 1. ve 2. fıkralarında belirtilen emekçi temsilcilikleri, uzlaşma kurulu, toplusözleşme aracı kurulu

(76. maddenin 8. bendi) ve işletme yakınma kurulu (86. madde) üyeleri ve danışmanlar (madde 80, fıkra 2, 3. cümle) görevleri kapsamındaki çalışmalarında rahatsız edilip engellenemezler. <sup>2</sup>Onlar, görevleri kapsamında çalışmaları nedeniyle mağdur edilemez veya kayırlamazlar; bu onların mesleki gelişmeleri için de geçerlidir.

▼

### **Madde 78a: Meslek Öğreniminde Bulunanların Özel Hallerde Korunmaları**

- (1) İşveren, gençlik ve çıraklar temsilciliği, emekçi temsilciliği, gemi temsilciliği veya deniz ve nehir emekçi temsilciliği üyesi olan ve meslek öğreniminde bulunan bir çırağı, meslek öğrenimi süresi bittikten sonra süresiz iş ilişkisine almamayı düşünüyorsa, bunu, meslek öğrenimi süresinin bitimine en geç üç ay kala çırağa yazılı olarak bildirmek zorundadır.
- (2) <sup>1</sup>Birinci bentde belirtilen bir çırak, meslek öğrenimi süresinin sona ermesinden önceki son üç aylık dönem içerisinde işverenden, öğrenim süresinin bitiminden sonra çalıştırılmasına devam edilmesini yazılı olarak isterse, bu durumda, çırak ile işveren arasında, meslek öğrenimi süresinin bitiminden sonra süresiz bir iş ilişkisi başlamış olur. <sup>2</sup>Bu iş ilişkisinde özellikle 37. maddenin 4. ve 5. bentleri benzer şekilde uygulanırlar.
- (3) 1. ve 2. bentler, gençlik ve çıraklar temsilciliği, emekçi temsilciliği, gemi temsilciliği veya deniz ve nehir emekçi temsilciliği görevinin bitiminden sonraki bir yıllık süre dolmadan önce mesleki öğrenimi süresi sona ererse de geçerlidir.
- (4) <sup>1</sup>İşveren, tüm koşullar dikkate alınarak, ilgili çırağı çalıştırmaya devam edilmesinin ondan beklenemeyeceğini ortaya koyan gerekçeler göstererek, meslek öğreniminin bitiminden sonra en geç iki haftanın bitişine dek,
  1. ikinci veya üçüncü bendlere göre iş ilişkisinin oluşmadığının saptanması, veya
  2. ikinci veya üçüncü bendlere göre oluşmuş bir iş ilişkisinin feshedilmesi için iş mahkemesine başvurabilir. <sup>2</sup>İş mahkemesinde yürütülen davada emekçi temsilciliği, gemi temsilciliği, deniz ve nehir emekçi temsilciliği, dava gençlik ve çıraklar temsilciliği üyeleri ile ilgiliyse, bunlarda davanın taraflarıdır.



- (5) 2'den 4'e kadar olan bentler, işveren 1. bende göre bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmiş olsun veya olmasın, uygulanır.



### **Madde 79: Gizliliğe Uyma Yükümlülüğü**

- (1) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği üyeleri ve yedek üyeler, emekçi temsilciliği üyesi olmaları nedeniyle bilinen ve işverence gizli tutulmasının gerekliliği özellikle belirtilen işletme veya ticari sırları açıklayamaz ve kullanamazlar. <sup>2</sup>Bu, emekçi temsilciliği görevinden ayrıldıktan sonra da geçerlidir. <sup>3</sup>Bu yükümlülük, emekçi temsilciliği üyelerinin birbirlerine karşı yoktur. <sup>4</sup>Yine bu yükümlülük ortak emekçi temsilciliğine, konsern emekçi temsilciliğine, gemi temsilciliğine, deniz ve nehir emekçi temsilciliğine, denetim kurullarındaki emekçilerin temsilcilerine, aynı şekilde uzlaşma kurulu, toplu sözleşme aracı kurulu (76. maddenin 8. bendi) veya işletmenin yakınma kurulu (86. madde) üyelerine karşı da yoktur.
- (2) 1. bend hükümleri aynı anlamda; ortak emekçi temsilciliği, konsern emekçi temsilciliği, gençlik ve çıraklar temsilciliği, ortak gençlik ve çıraklar temsilciliği, konsern gençlik ve çıraklar temsilciliği, ekonomi komisyonu, gemi temsilciliği, deniz ve nehir emekçi temsilciliği üyeleri ve yedek üyeleri, 3. maddenin 1. fıkrasının 1. ve 2. bendleri hükümlerine göre kurulan emekçi temsilcileri, uzlaşma kurulu, toplu sözleşme aracı kurulu (76. maddenin 8. bendi) işletme yakınma kurulu (86. madde), sendikaların temsilcileri veya işveren birlikleri üyeleri için de geçerlidir.



### **Madde 80: Genel Görevler**

- (1) Emekçi temsilciliği aşağıdaki genel görevleri yerine getirir:
1. Emekçiler yararına geçerli yasalar, kararnameler, kazadan korunma yönetmelikleri, toplu sözleşmeler ve işletme sözleşmelerinin uygulanmasına dikkat etmek;
  2. İşletme ve çalışanlar yararına girişimlerin alınmasını işverenden istemek;
  - 2a. Özellikle; işe alma, çalıştırma, eğitim, öğrenim ve gelişme eğitimi ve mesleki yükselme konularında da olmak üzere, kadın ve erkekler arasındaki somut eşitliğin gerçekleştirilmesini teşvik etmek;
  - 2b. Aile ile çalışma hayatı arasındaki uyumu desteklemek;

3. Emekçilerin, gençlik ve çıraklar temsilciliğinin önerilerini dinleyip, haklı gördüklerini işverenle görüşerek çözümlenmesini sağlamaya çalışmak; ilgili emekçilere görüşmelerin durumu ve sonucu hakkında bilgi vermek;
  4. Engellilerin ve özellikle korunması gereken diğer kişilerin iş hayatına uyumlarını desteklemek;
  5. Gençlik ve çıraklar temsilciliği seçimlerini hazırlamak ve yürütmek, gençlik ve çıraklar temsilciliği ile birlikte genç emekçilerin çıkarlarının desteklenmesine birlikte çalışmak; emekçi temsilciliği, gençlik ve çıraklar temsilciliğinden öneriler yapmasını ve görüşlerini bildirmesini isteyebilir;
  6. Yaşlı emekçilerin işyerlerinde çalışmalarının sağlanmasını desteklemek;
  7. İşletmede çalışan yabancı emekçilerin uyumlarını ve onlarla Alman uyruklu emekçiler arasında anlaşmanın sağlanmasını desteklemek ve işletmede yabancı düşmanlığı ve ırkçılıkla mücadele için gerekli girişimler talep etmek;
  8. İşletmede istihdamı desteklemek ve güvence altına almak;
  9. İşletme içinde iş güvenliği ve doğal çevrenin korunmasıyla ilgili önlemler alınmasını desteklemek.
- (2) İşveren bu yasaya göre görevlerini yerine getirebilmesi için emekçi temsilciliğine zamanında ve geniş ölçüde bilgi verir; bu bilgi verme işlemi, işverenle herhangi bir iş ilişkisi olmayan kişilerin çalıştırılmasını da kapsar. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliğine, görevlerini yerine getirebilmesi için, isteği üzerine her zaman gerekli belgeler verilir; bu kapsamda, yürütme kurulu veya 28. madde hükümlerine göre kurulan başka bir kurumun brüt ücret ve maaş cetvellerini gözden geçirme hakkı vardır. <sup>3</sup>İşveren emekçi temsilciliğinin hizmetine, görevlerini usulüne uygun yerine getirebilmesi için, gerekiyorsa bilgi alışverişi için bilirkişi niteliği olan emekçiler vermek zorundadır; işveren, işletmeyle ilgili zorunluluklar engel oluşturmadıkça, emekçi temsilciliğinin bu yönlü önerilerini dikkate almak zorundadır.
- (3) Emekçi temsilciliği, görevlerini usulüne uygun yürütülebilme için gerekliliğine inandığı durumlarda, işverenle daha önceden kararlaştırarak, desteği için bilirkişi çağırabilir.
- (4) Bilirkişilerin gizliliğe uyma yükümlülüğü için 79. madde hükümleri aynen geçerlidir.



## İKİNCİ KISIM

### Emekçilerin katılım ve yakınma hakkı

#### **Madde 81: İşverenin Bilgilendirme ve Görüşme Yükümlülükleri**

- (1) <sup>1</sup>İşveren, emekçilere, görev ve sorumlulukları, yaptıkları işin şekli ve bu işin, işletmenin iş akışındaki yeri hakkında bilgi verir. <sup>2</sup>İşveren emekçileri; işe başlamadan önce, o işle ilgili kaza ve sağlık açısından tehlikesi ve bu tehlikelerin önlenmesi ve Çalışmayı Koruma Yasası'nın 10. maddesi kapsamında alınan girişimlerle ilgili uyarır.
- (2) Emekçilere kendi çalışma alanlarında yapılacak değişiklikler hakkında zamanında bilgi verilir. 1. bend hükümleri aynen geçerlidir.
- (3) İşveren, emekçi temsilciliği bulunmayan işletmelerde, çalışma güvencesi ve çalışanların sağlığı ile ilgili tüm girişimler konusunda bilgi vermek zorundadır.
- (4) <sup>1</sup>İşveren, emekçilere; planlanan teknik tesisler, çalışma yöntemleri ve işin akışı veya işyerlerinde yapılacak değişiklikler ve bu değişikliğin, onların işyerlerine, çalıştıkları çevreye, yapılan işin içeriğine ve biçimine olan etkileri hakkında bilgi verir. <sup>2</sup>Emekçilerin yapacakları işte değişiklik olacağı ve onların sahip oldukları mesleki bilgi ve yeteneğin, verilecek görevi yerine getirmeye yeterli olmayacağına saptanması halinde, işveren zaman geçirmeden, emekçiyle, bilgi ve yeteneklerini, işletmedeki olanaklar kapsamında yeni görevi yerine getirecek şekilde nasıl geliştirebileceğini görüşmek zorundadır. <sup>3</sup>Emekçi, bu konular görüşülürken emekçi temsilciliğinin bir üyesinin yanında bulunmasını isteyebilir.



#### **Madde 82: Emekçilerin Görüş Belirtme ve Görüşme Hakkı**

- (1) <sup>1</sup>Emekçilerin kendilerini ilgilendiren işletme sorunlarında, işletmenin iç yapısına göre, bunun için yetki verilmiş kişilere görüş belirtme hakkı vardır. <sup>2</sup>Emekçilerin işletmenin kendilerini ilgilendiren girişimleri ile ilgili olarak görüşlerini bildirme, iş yerinin ve iş akışının düzenlenmesi için önerilerde bulunma yetkileri vardır.
- (2) <sup>1</sup>Emekçi, iş ücretinin hesaplanması ve ücretinin bileşimi ile ilgili açıklamalar ve verimliliğinin nasıl değerlendirildiği, işyerinde mesleğinde ilerleme olanakları konularında kendisiyle görüşülmesini isteyebilir. <sup>2</sup>Emekçi, emekçi temsilciliğinin bir üyesini görüşmelere katılmaya çağırabilir. <sup>3</sup>Emekçi

temsilciliği üyesi, belirli hallerde emekçi temsilciliği tarafından bu yükümlülükten serbest tutulmadıysa, bu görüşmelerin içeriğini gizli tutmak zorundadır.



### **Madde 83: Özlük Dosyalarının Görülmesi**

- (1) <sup>1</sup>Emekçi, kendisi hakkında tutulan özlük dosyasını görme hakkına sahiptir. <sup>2</sup>Emekçi özlük dosyasına bakmak için bir emekçi temsilciliği üyesini birlikte götürebilir. <sup>3</sup>Emekçi temsilciliği üyesi, emekçi temsilciliği tarafından özel hallerde bu yükümlülükten serbest tutulmadıysa, özlük dosyasının içeriğini, gizli tutmak zorundadır.
- (2) Emekçinin özlük dosyasının içeriği ile ilgili görüşleri, isterse dosyasına alınır.

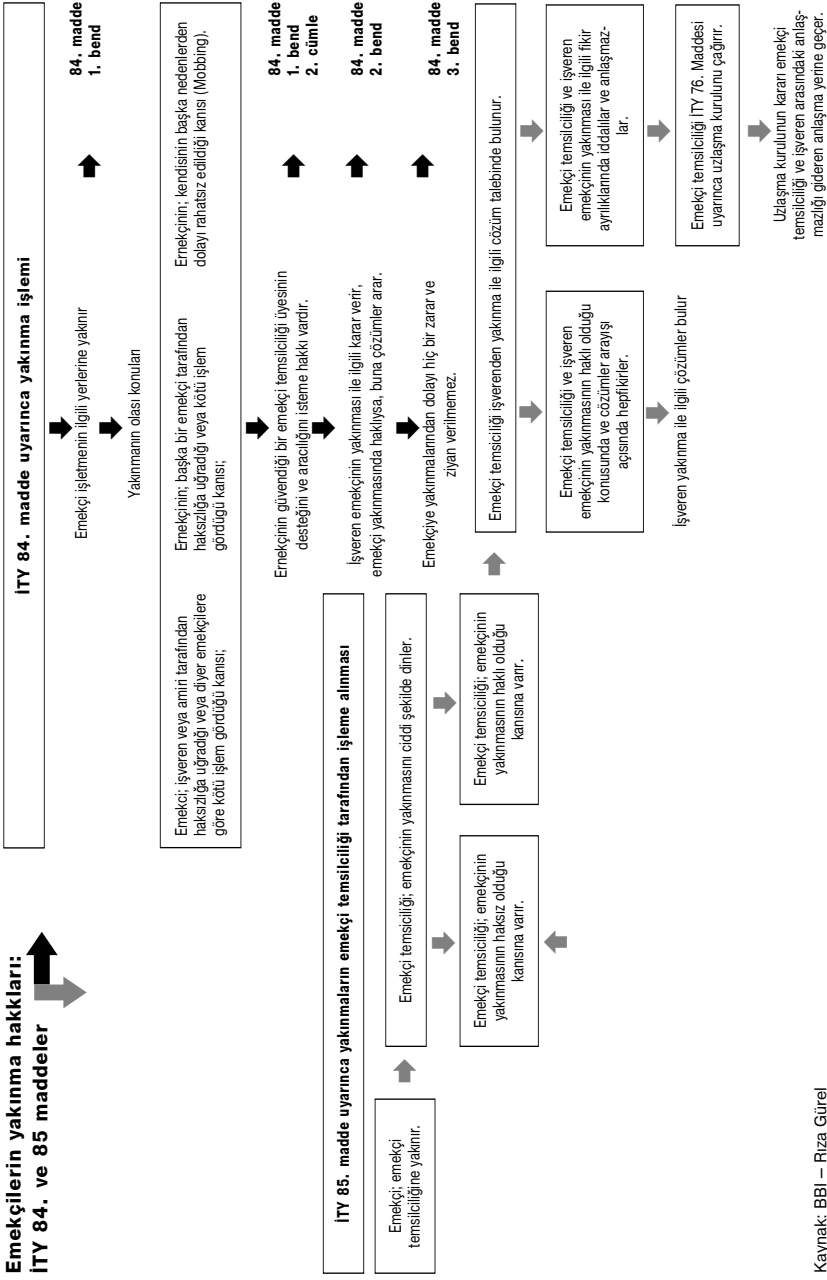


### **Madde 84: Yakınma Hakkı**

- (1) <sup>1</sup>Her emekçinin; kendisine işverence veya işletmede çalışanlarca zarar verildiği veya haksızlık yapıldığı, herhangi bir şekilde çıkarlarının kısıtlandığı kanısında olduğu durumlarda, işletmenin ilgili birimine yakınma hakkı vardır. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliğinin bir üyesini kendisini desteklemeye veya arabulmaya çağırabilir.
- (2) <sup>1</sup>İşveren, emekçiye yakınmasının incelenmesiyle ilgili bilgi verir. <sup>2</sup>Yakınmayı haklı bulursa, çözümlenmesine yardım eder.
- (3) Yakınma nedeniyle emekçiye hiç bir zarar gelezmez.



## Emekçilerin yakınma hakkları: İTY 84. ve 85 maddeler



### **Madde 85: Emekçi Temsilciliğinin Yakınma ile İlgili İşlemi**

- (1) Emekçi temsilciliği, emekçilerin yakınmalarını dinlemekle ve haklı gördüğünde, işverence çözümlenmesine çalışmakla yükümlüdür.
- (2) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği ile işveren arasında yakınmanın haklılığı konusunda görüş ayrılığı durumlarında, emekçi temsilciliği uzlaşma kuruluna başvurur. <sup>2</sup>Uzlaşma kurulu kararı işveren ile emekçi temsilciliği arasında anlaşma yerine geçer. <sup>3</sup>Bu, yakınma konusu bir yasal hak ise, geçersizdir.
- (3) <sup>1</sup>İşveren, emekçi temsilciliğine yakınmanın incelenmesi ile ilgili bilgi verir. <sup>2</sup>84. maddenin 2. bendi saklı kalır.



### **Madde 86: Tamamlayıcı Sözleşmeler**

<sup>1</sup>Toplusözleşme veya işletme sözleşmesiyle yakınma işleminin ayrıntıları kararlaştırılabilir. <sup>2</sup>Burada 85. maddenin 2. bendinde öngörülen uzlaşma kurulunun yerini, işletme yakınma birimi alabilir.



### **Madde 86a: Emekçilerin Öneri Hakkı**

<sup>1</sup>Her emekçinin, görüşülmesini istediği konuları emekçi temsilciliğine önerme hakkı vardır. <sup>2</sup>Yapılan bir öneri, işletmede çalışan emekçilerin yüzde beşi tarafından destekleniyorsa, emekçi temsilciliği bu öneriyi gelecek 12 ay içinde emekçi temsilciliği toplantısı gündemine almak zorundadır.



## **ÜÇÜNCÜ KISIM**

### **Sosyal konular**

### **Madde 87: Birlikte Karar Verme Hakları**

- (1) Emekçi temsilciliğinin, yasalarla veya toplusözleşmelerle düzenlenmemişlerse, aşağıdaki konularda birlikte karar verme hakkı vardır:
  1. İşletme düzeni ile ilgili konular ve emekçilerin işletmedeki davranışları;
  2. Günlük iş süresinin başlaması ve bitimi, aralar dahil, iş süresinin haftanın günlerine dağılımı;
  3. İşletmede uygulanan iş süresinin geçici olarak kısaltılması veya uzatılması;
  4. Ücret ödemesinin zamanı, yeri ve şekli;

5. Yıllık iznin genel kuralları ve izin plânının hazırlanması, işverenle emekçi arasında bir anlaşma sağlanamadığı durumlarda, ilgili emekçiler için izin zamanının saptanması;
  6. Emekçilerin davranış ve verimlerini denetlemeye yönelik düzeneğin kurulması ve kullanıma sokulması;
  7. Yasal hükümler veya kazaları önleme talimatnamelerinin hükümleri kapsamında sağlığı koruma kurallarının düzenlenmesi ve iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunma;
  8. Geçerlilik alanı işletme, şirket ve konserne sınırlanan sosyal kuruluşların şekli, donatılması ve idare edilişi;
  9. Emekçilere iş ilişkileri nedeniyle kiralanan konutların dağıtımı ve bu konutlardan çıkarılma ve ayrıca genel kullanım kurallarının saptanması;
  10. İşletmede ücretlerin düzenlemesi, özellikle ücretlerin belirlenmesi için geçerli olan genel kuralların düzenlenmesi ve yeni ödeme yöntemlerinin oluşturulması, uygulanması ve gerektiğinde değiştirilmesi;
  11. Akord ve prim ölçeklerinin ve bunlara benzer randımana bağlı ücretlerin ve para etkenlerinin saptanmaları;
  12. İşletmede öneri etkinlikleri için temel kuralların saptanması;
  13. Grup çalışmasının uygulanmasıyla ilgili temel kuralların saptanması; bu maddenin hükmüne göre grup çalışmasından, bir grup emekçi işletmedeki üretimin akışı içinde bütün olan bir görevi, genellikle kendi sorumlulukları çerçevesinde yerine getirmek için üstlendiyse, söz edilir.
- (2) 11. bendin konularından biri üzerinde anlaşmaya varılamazsa, uzlaşma kurulu karar verir. <sup>2</sup>Uzlaşma kurulunun kararı işveren ile emekçi temsilciliği arasında anlaşma yerine geçer.



## **88. Madde: Gönüllü İşletme Sözleşmeleri**

İşletme sözleşmeleriyle özellikle,

1. iş kazalarından ve sağlığa zarar verici etkenlerden koruyan tamamlayıcı girişimler;
- 1a. işletme alanında çevrenin korunmasıyla ilgili tamamlayıcı girişimler;
2. işletme, şirket ve konserne alanlarında etkisi olan sosyal tesislerin kurulması;
3. sermaye birikimini teşvik eden tamamlayıcı girişimler;
4. yabancı uyruklu emekçilerin işletmeye uyumlarını ve onlarla Alman

uyruklu emekçiler arasında anlaşmanın sağlanmasını destekleyici ve yabancı düşmanlığına ve ırkçılığa karşı mücadele için tamamlayıcı girişimler düzenlenebilir.



### **Madde 89: İş güvenliği ve Doğal Çevrenin Korunması**

- (1) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği, iş güvenliği, işletmede kazalardan korunma ve doğal çevrenin korunmasına yönelik hükümlerin uygulanması için çaba göstermek zorundadır. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliği, kaza ve sağlıkla ilgili tehlikelere karşı önlem almada, çalışmada güvence ile ilgili resmi makamları, yasal kaza sigortası yetkililerini ve sözkonusu olan öbür kuruluşları; yapacağı önerilerle, danışmanlıkla ve bilgilendirmekle destekleme yükümlüsüdür.
- (2) <sup>1</sup>İşveren ve 1. bendin 2. cümlesinde belirtilen yetkililer, emekçi temsilciliğinin veya emekçi temsilciliği tarafından görevlendirilen üyelerinin, iş güvencesi veya kazadan korunmayı ilgilendiren bütün denetlemelere, sorunların çözümlenmesine ve kazalarla ilgili soruşturmalara katılmalarını sağlamakla yükümlüdür. <sup>2</sup>İşveren, emekçi temsilciliğinin işletmede doğal çevrenin korunmasına ilişkin bütün denetleme ya da sorunlarda soruşturmalara katılmasını sağlamakla ve ona ilgili resmi makamların iş güvencesi ve kazadan korunma ve işletmede doğal çevrenin korunmasıyla ilgili sorumluluklarını ve yönetmeliklerini hemen bildirmekle yükümlüdür.
- (3) Personel ve örgütsel tüm girişimler ve aynı zamanda işletmeye ait binalara, bürolara, teknik tesislere, üretim işlemlerine ve üretim akışlarına ve işyerlerine yönelik öbür girişimler de dahil olmak üzere işletmede doğal çevre korunması tanımının kapsamına girerler.
- (4) İşverenin, Sosyal Yasanın 7. Cildinin 22. maddesinin 2. bendi uyarınca iş güvenliği sorumlusu ile yapacağı görüşmelere emekçi temsilciliği tarafından görevlendirilen üyeleri katılır.
- (5) İşveren, emekçi temsilciliğine, , 2. ve 4. bend hükümleri uyarınca katıldığı toplantılarla ilgili araştırma, denetim ve görüşmeler hakkında tutulan raporları verir.
- (6) İşveren, emekçi temsilciliğine, Sosyal Yasanın 7. Cildinin 193. maddesinin 5. bendi uyarınca emekçi temsilciliği tarafından imzalanması gereken kaza raporunun bir suretini vermek zorundadır.





## DÖRDÜNCÜ KISIM

İşyeri, işin akışı, ve iş çevresinin düzenlenmesi

### **Madde 90: Bildirme ve Danışma Hakları**

- (1) İşveren, emekçi temsilciliğine planladığı
1. Üretim, idare ve işletmenin veya diğer yapılarının yeniden inşa edilmeleri, değiştirilmeleri ve yeni eklentilerle genişletilmeleri,
  2. Teknik tesisleri,
  3. İş yöntemini ve iş akışını veya
  4. İşyerlerini
- gerekli belgelerle birlikte zamanında bildirmekle yükümlüdür.
- (2) İşveren, emekçi temsilciliğinin önerilerinin ve kaygılarının plânlama sürecinde gözönünde tutulabilmeleri için, uygulamasını öngördüğü girişimleri ve bunların emekçiler üzerindeki etkilerini özellikle de, emekçilerin görevlerini somut olarak hangi şekilde etkileyecekleri ve bu değişikliklerden kaynaklanabilen emekçilere yönelik olumsuzluklar konusunda zamanında görüşmek zorundadır. <sup>2</sup>İşveren ile emekçi temsilciliği bu bağlamda sürekli olarak iş dünyasında bilimsel yöntemlerle elde edilmiş algılanabilir verileri de dikkate almalıdırlar.



### **Madde 91: Birlikte Karar Verme Hakları**

<sup>1</sup>İşletme, iş akışı ve iş çevresinde yapılan değişiklikler, işin insanlara uygun ve yakışır şekilde düzenlenmesi ile ilgili bilimsel verilere açıkça aykırı olup, emekçileri olumsuz şekilde etkiliyorlarsa, emekçi temsilciliği bu olumsuzlukları önleyici, hafifletici ve dengeleyici uygun girişimlerde bulunmasını işverenden talep edebilir. <sup>2</sup>Bir anlaşmaya varılamazsa, uzlaşma kurulu karar verir. <sup>3</sup>Uzlaşma kurulunun kararı işverenle emekçi temsilciliği arasında uzlaşma yerine geçer.



## BEŞİNCİ KISIM

### Personelle ilgili konular

#### BİRİNCİ ALTKISIM

#### Personelle ilgili genel konular

#### Madde 92: Personel Plânlaması

- (1) <sup>1</sup>İşverenin emekçi temsilciliğine, personel plânlamasını, şimdiki ve gelecekteki personel ihtiyacını ve bu ihtiyaçtan kaynaklanan personel girişimlerini ve meslek eğitimi girişimlerini belgelerle birlikte zamanında ve geniş ölçüde bildirmek zorundadır. <sup>2</sup>İşveren emekçi temsilciliği ile alınması gereken girişimlerin şeklini, kapsamını ve olumsuz etkilerin nasıl önlenebileceği konularını görüşmek zorundadır.
- (2) Emekçi temsilciliği işverene bir personel plânlamasının yapılması ve uygulanması için önerilerde bulunabilir.
- (3) 1. ve 2. bendler 80. maddenin 1. bendinin 2a ve 2b fıkraları hükümlerinde belirtilen anlamda, özellikle de kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasının desteklenmesi doğrultusunda hazırlanan ve uygulanan girişimler için benzer şekilde geçerlidirler.



#### Madde 92a: İstihdam Güvencesi

- (1) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği, işverene istihdamın güvence altına alınması ve buna özendirilmesi doğrultusunda önerilerde bulunabilir. <sup>2</sup>Bu öneriler, özellikle çalışma zamanının esnek şekilde düzenlenmesi, kısıtlı zaman veya yaşlılıkta kısıtlı zaman uygulamalarının desteklenmesi, işin örgütlemesinde yeni şekiller, çalışma yönteminde ve iş akışında yapılabilecek değişiklikler, emekçileri uzmanlaştırma girişimleri, işin işletmeden dışarıya verilmesine veya başka bir işletmeye devredilmesine karşı seçenekler, üretim ve yatırım programları gibi konuları içerebilir.
- (2) <sup>1</sup>İşveren yapılan önerileri emekçi temsilciliği ile görüşmek zorundadır. <sup>2</sup>İşveren emekçi temsilciliği tarafından yapılan önerileri yetersiz buluyorsa, bunu gerekçelendirmek zorundadır; 100 kişiden fazla emekçinin çalıştığı işletmelerde bu gerekçe yazılı olarak bildirilir. <sup>3</sup>İşveren veya emekçi temsilciliği, görüşmelere Federal İş Acentesinin bir temsilcisini çağırabilir.



### **Madde 93: Boş İşyerlerinin İşletmede İlânı**

Emekçi temsilciliği, doldurulması amaçlanan işyerlerini, bunlar için eleman alınmadan önce, genel olarak veya yalnız belli başlı görevleri içerenleri işletme içersinde ilân edilmesini isteyebilir.



### **Madde 94: Personel Sorgulaması, Nitelik Belirleme Ölçütleri**

<sup>1</sup>Personel soruşturma tutanakları emekçi temsilciliğinin onayını gerektirir.

<sup>2</sup>Bunların içeriği konusunda bir anlaşmaya varılamazsa, uzlaşma kurulu karar verir. <sup>3</sup>Uzlaşma kurulunun kararı işveren ile emekçi temsilciliği arasında anlaşma yerine geçer.

(2) 1. bendin hükümleri, yazılı iş sözleşmelerinde yapılan ve genellikle işletme için kullanılan kişisel bildirimler için ve ayrıca genel nitelik belirleme ölçütlerinin oluşturulmasında da benzeri şekilde geçerlidir.



### **Madde 95: Personel Seçiminde Uygulanacak Kurallar**

(1) <sup>1</sup>İşe alınma seçiminde, işyeri değiştiriminde, ücret grubu değiştiriminde ve işten çıkarmalarda uygulanan kurallar emekçi temsilciliğinin olurlunu gerektirir. <sup>2</sup>Kurallar veya içeriği üzerinde bir anlaşmaya varılamazsa, işverenin başvurusu üzerine uzlaşma kurulu karar verir. <sup>3</sup>Uzlaşma kurulu kararı, işverenle emekçi temsilciliği arasında anlaşma yerine geçer.

(2) <sup>1</sup>Beşyüzden fazla emekçinin çalıştığı işletmelerde, emekçi temsilciliği 1. bendin 1. cümlesinde belirtilen girişimlerin uygulaması için belirlenen kuralların ölçütleri, emekçinin uzmanlık alanı, kişisel özellikleri ve sosyal yönlerini içermesini isteyebilir. <sup>2</sup>Kurallar ve içeriği üzerinde anlaşmaya varılamazsa, uzlaşma kurulu karar verir. <sup>3</sup>Uzlaşma kurulu kararı işverenle emekçi temsilciliği arasında anlaşma yerine geçer.

(3) <sup>1</sup>Bu yasanın tanımladığı anlamda işyeri değiştirimi; emekçinin yaklaşık bir aylık zamanı aşan bir süre için veya önemli ölçüde değişik koşullar altında çalışılmasını gerektiren, başka bir iş ortamında çalıştırılmasıdır. <sup>2</sup>Emekçiler iş ilişkilerinin özelliği nedeniyle sürekli belirli bir yerde çalıştırılmıyorlarsa, çalışacakları işyerlerindeki koşul ve amaç değişiklikleri işyeri değişimi olarak kabul edilmezler.



## İKİNCİ ALT KISIM

### Meslek öğrenimi

#### **Madde 96: Meslek Öğrenimini Destekleme**

- (1) <sup>1</sup>İşveren ve emekçi temsilciliği, işletme personel plânlaması kapsamında, meslek öğrenimi için ve meslek öğrenimini desteklemekle görevli kuruluşlarla birlikte çalışarak, emekçilerin meslek öğrenimini desteklerler. <sup>2</sup>İşveren, emekçi temsilciliğinin isteği üzerine, meslek eğitime olan ihtiyacı saptar ve emekçi temsilciliğiyle işletmedeki emekçilerin mesleki öğrenimleri ile ilgili sorunları görüşür. <sup>3</sup>Emekçi temsilciliği bu konuda öneriler yapabilir.
- (2) <sup>1</sup>İşveren ve emekçi temsilciliği, işletme koşullarını da gözönüne alarak, emekçilerin işletmede veya işletme dışında mesleki öğrenimle ilgili girişimlerden yararlanmalarının sağlanmasına dikkat ederler. <sup>2</sup>İşveren ve emekçi temsilciliği yaşlı emekçilerin, kısıtlı süre çalışanların ve ailevi sorumlulukları olan emekçilerin durumlarını da göz önünde bulundurmak zorundadır.



#### **Madde 97: Meslek Öğrenim Tesisleri ve Girişimleri**

- (1) İşveren emekçi temsilciliği ile işletmede meslek öğrenimi için düzeneklerin kurulması ve uygun şekilde donatılması, işletmede mesleki öğrenim girişimlerinin uygulanması ve işletme dışında mesleki öğrenim girişimlerine katılma konusunda görüşür.
- (2) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliğinin işveren tarafından plânlanan veya uygulanan emegirişimlerin kçilerin görevlerinde değişmelere neden olduğu ve onların mesleksel bilgi ve becerilerinin bu görevleri yerine getirmek için artık yeterli olmadığı durumlarda, işletme içi mesleki eğitim girişimlerinin uygulamaya konmasında birlikte karar verme hakkı vardır. <sup>2</sup>Bir anlaşma sağlanmadığı durumlarda uzlaşma kururlu karar verir. <sup>3</sup>Uzlaşma kurulunun kararı işveren ile Emekçi temsilciliği arasında anlaşmanın yerine geçer.



#### **Madde 98: İşletmede Meslek Öğrenim Girişimlerinin Uygulanması**

- (1) Emekçi temsilciliği işletmede mesleki öğrenim girişimlerinin uygulamasında birlikte karar verir.

- (2) Emekçi temsilciliği, işletmede meslek öğrenimini yürütmek için tayin edilen kişinin bu işle görevlendirilmesine itiraz edebilir veya o kişinin bireysel veya mesleki yönden, özellikle de Meslek Öğrenimi Yasası açısından, meslek ve çalışma eğitselliği konularında yeteneksiz kaldığı veya görevini aksattığı durumlarda görevden alınmasını isteyebilir.
- (3) Emekçi temsilciliği işverenin, işletmede meslek öğrenim girişimlerinde bulunması veya işletme dışındaki meslek öğrenim girişimleri için emekçileri işlerinden bağışık tutması veya emekçilerin bu tür girişimlere katılmalarından doğan giderlerin tamamını veya bir kısmını üstlenmesi halinde, işletmedeki emekçilerin veya emekçi gruplarının bu meslek öğrenimi girişimlerine katılabilmeleri için öneriler yapabilir.
- (4) <sup>1</sup>Birinci bentde belirtilen durumda veya 3. bend hükümleri uyarınca emekçi temsilciliği tarafından önerilen kişiler konusunda anlaşmaya varılamazsa, uzlaşma kurulu karar verir. <sup>2</sup>Uzlaşma kurulunun kararı işveren ile emekçi temsilciliği arasında anlaşma yerine geçer.
- (5) <sup>1</sup>İkinci bentde belirtilen durum üzerinde bir anlaşmaya varılamazsa, emekçi temsilciliği iş mahkemesine başvurarak, işverenin görevlendirme işleminden vazgeçmesi veya görevlendirdiği kişinin görevden alınması için karar vermesini isteyebilir. <sup>2</sup>İşveren kesin mahkeme kararına rağmen görevlendirme işlemini uyguluyorsa, iş mahkemesi işvereni, emekçi temsilciliğinin başvurusu üzerine, önceden yapılacak ceza uyarısından sonra, görevlendirme işleminden vazgeçmemesi nedeniyle para cezasına çarptırır. <sup>3</sup>Para cezasının üst sınırı 10.000 Euro'dur. <sup>4</sup>İşveren, mahkeme kararına rağmen görevden alma işlemini uygulamıyorsa, iş mahkemesi, emekçi temsilciliğinin başvurusu üzerine işvereni para cezasına çarptırır. <sup>5</sup>Para cezasının üst sınırı, karara uyulmayan her gün için 250 Euro'dur. <sup>6</sup>Meslek Öğrenim Yasasının meslek öğrenimi düzenlemesi ile ilgili hükümleri dokunulmazlıklarını korurlar.
- (6) İşveren işletmede başka öğrenim girişimlerinde bulunuyorsa, 1'den 5'e kadar olan bentler benzer şekilde geçerlidirler.



## ÜÇÜNCÜ ALT KISIM

### Personelle ilgili bireysel girişimler

#### **Madde 99: Personelle İlgili Bireysel Girişimlerde Birlikte Karar Verme Hakkı**

(1) <sup>1</sup>Yirmiden fazla seçme hakkına sahip emekçinin düzenli olarak çalıştığı şirketlerde; işveren her işe alımı, ücret grubu tayinini, ücret grubunun değiştirilmesini ve işyeri değiştirmesini emekçi temsilciliğine önceden bildirmekle, ona gerekli başvuru belgelerini ve başvuranın kimliği hakkında bilgileri vermekle ve ona gerekli belgelerle birlikte plânlanan girişimlerin etkileri üzerinde bilgi vermekle ve bu konularda olurlu almakla yükümlüdür.

<sup>2</sup>İşveren, işe alım veya işyeri değiştirimi durumlarında özellikle sözkonusu işyerini ve ücret grubunu bildirmek zorundadır. <sup>3</sup>Emekçi temsilciliği üyeleri 1. ve 2. cümleler kapsamında, personeli ilgilendiren bireysel girişimler çerçevesinde edindikleri emekçinin kişisel durumları ve sorunları ile ilgili gizli tutulması gereken bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler; 79. maddenin 1. bendinin 2'den 4'e kadar olan cümleleri benzer şekilde geçerlidir.

(2) Emekçi temsilciliği aşağıdaki durumlarda;

1. personeli ilgilendiren girişimler bir yasaya, bir kararnameye, kazaları önleme hükümlerinden birine, bir toplu sözleşme veya bir işletme sözleşmesinin bir düzenlemesine, bir mahkeme kararına veya resmi bir nizamnameye aykırı düşerse,
2. personeli ilgilendiren girişimler 95. maddenin kapsamına giren kural-lara aykırı düşerse,
3. personeli ilgilendiren girişimlerden dolayı, işletmede çalışan emekçi-lerin, kişiliklerinden veya işletmenin yapısından kaynaklanan haklı nedenler gösterilmeksizin işten çıkarılmaları veya başka şekilde mağdur bırakılmaları kuşkusu belli olgulara dayanıyorsa; süresiz iş ilişkileri kadrosu için işe alımlarda, aynı niteliklere sahip ve süreli iş ilişkisi ile çalışanların dikkate alınmaması da mağduriyet sayılır,
4. personeli ilgilendiren girişimlerde söz konusu olan emekçi, o per-sonel girişimden dolayı, kendi kişiliğinden veya işletmenin yapısından kaynaklanan haklı nedenler olmamaksızın mağdur bırakılacaksa,
5. 93. madde uyarınca işletmelerde açık işyeri bulunduğu dair gerekli ilân yapılmamışsa, veya,

6. personeli ilgilendiren girişimler için öngörülen bir kişinin veya bir emekçinin, işletmenin huzurunu, yasalara aykırı davranışlarıyla, veya 75. maddenin 1. bendindeki temel ilkeleri kabaca zedeleyerek, özellikle ırkçılık veya yabancı düşmanlığı yapmak yoluyla bozacağı kuşkusu belli olgulara dayanıyorsa, olurunu sakınabilir.
- (3) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği personeli ilgilendiren bir girişime olur vermek istemiyorsa, bunu yazılı olarak ve gerekçelendirerek, işverenin söz konusu personel girişimi kendisine bildirmesinden başlayarak hesaplanan bir hafta içinde işverene bildirmek zorundadır. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliği olur vermediğini, belirlenen süre içinde yazılı olarak işverene bildirmese, personel girişim onaylanmış sayılır.
- (4) Emekçi temsilciliği personeli ilgilendiren girişimi onaylamıyorsa, işveren, iş mahkemesine başvurarak emekçi temsilciliğinin olurunu temin ettirebilir.



### **Madde 100: Personelle İlgili Geçici Girişimler**

- (1) <sup>1</sup>İşveren, nesnel sebepler acilen gerektiriyorsa, 99. maddenin 1. bendinin 1. cümlesinde belirtilen anlamdaki personel girişimi, emekçi temsilciliğinin görüşünü açıklamasını beklemeden veya emekçi temsilciliğinin bu girişime olurunu vermediği durumlarda, geçici olarak gerçekleştirebilir. <sup>2</sup>İşveren, sözkonusu emekçiyi durum ile ilgili ve hukuksal açıdan bilgilendirmek zorundadır.
- (2) <sup>1</sup>İşveren, geçici personel girişimlerini emekçi temsilciliğine hemen bildirmek zorundadır. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliği, girişimin acilen gerçekleşmesini gerektiren nesnel sebeplerin olmadığı görüşündeysse, bunu işverene hemen bildirmek zorundadır. <sup>3</sup>Bu durumda işveren, geçici personel girişimi ancak, 3 gün içerisinde iş mahkemesine başvurarak, mahkemenin bu girişimin gerçekleştirilmesinin nesnel sebepler nedeniyle acilen gerekli olduğunu saptamasını ve emekçi temsilciliğinin oluru yerine geçecek bir karar vermesi için dava açmışsa, gerçekleştirebilir.
- (3) <sup>1</sup>Mahkeme, emekçi temsilciliğinin olurunun yerine geçecek bir kararı kesinlikle reddetmiş veya girişimin gerçekleşmesini gerektiren acil sebeplerin olmadığını kesin hükümle saptamış ise, geçici personel girişiminin gerçekleşmesi, kararın kesinleşmesinden başlayarak hesaplanan iki hafta içinde durdurulur. <sup>2</sup>Bu sürenin dolmasından itibaren personeli ilgilendiren girişim ortadan kaldırılır.



## **Madde 101: Para Cezaları**

<sup>1</sup>İşveren, 99. maddenin 1. bendinin 1. cümlesi anlamında bir personel girişimi emekçi temsilciliğinin olurluğunu almadan uygularsa, veya 100. maddenin 2. bendinin 3. cümlesindeki veya 3. bendindeki hükümlere rağmen, geçici bir personel girişiminin gerçekleşmesini durdurmazsa, emekçi temsilciliği iş mahkemesine, işverenin personel girişimi ortadan kaldırması için başvurabilir. <sup>2</sup>İşveren, kesin hüküm kazanmış mahkeme kararına rağmen, personel girişimini ortadan kaldırmıyorsa, iş mahkemesi, emekçi temsilciliğinin başvurusu üzerine işvereni para cezasına çarptırır. <sup>3</sup>Para cezası, karara aykırı davranılan her gün için en fazla 250 Euro'dur.



## **Madde 102: Fesih Bildiriminde Birlikte Karar Verme Hakkı**

- (1) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliğinin, her iş ilikisinin feshinden önce görüşünün alınması zorunluluğu vardır. <sup>2</sup>İşveren fesih bildirimini gerektiren nedenleri emekçi temsilciliğine açıklamak zorundadır. <sup>3</sup>Emekçi temsilciliğinin görüşü alınmadan verilmiş bir fesih bildirimi geçersizdir.
- (2) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliğinin, önemli bir fesih bildirimi ile ilgili kaygısı varsa, bunu işverene en geç bir hafta içinde yazılı olarak ve neden göstererek açıklamak zorundadır. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliği bu süre içinde bir açıklama yapmazsa, fesih bildirimi onaylanmış sayılır. <sup>3</sup>Emekçi temsilciliğinin, önelsiz bir fesih bildirimi ile ilgili kaygıları varsa, bunu işverene, neden göstererek hemen, fakat en geç üç gün içinde yazılı olarak bildirmek zorundadır. <sup>4</sup>Emekçi temsilciliği gerekiyorsa, görüşünü açıklamadan önce sözkonusu emekçiyle konuşur. <sup>5</sup>99. maddenin 1. bendinin 1. cümlesi benzer şekilde geçerlidir.
- (3) Emekçi temsilciliği, önemli fesih bildirimine, 2. bendin 1. cümlesinde verilen süre içinde aşağıdaki durumlarda itiraz edebilir:
  1. İşveren, işten çıkarılması düşünülen emekçinin seçiminde sosyal yönleri hiç gözönünde bulundurmamış veya yetersiz şekilde gözönünde bulundurmuş ise,
  2. Fesih bildirimi 95. maddenin kapsamına giren kurallara aykırı düşüyorsa,
  3. İşten çıkarılması düşünülen emekçi aynı işletmenin başka bir işyerinde, veya aynı şirketin başka işletmesinde çalıştırılabiliyorsa,



4. Emekçi, başka meslek dalında uygun bir eğitimle veya kendi mesleğinde uzmanlaşması için uygun eğitim girişimlerinden sonra, işine devam edebiliyorsa veya
  5. Emekçi, iş sözleşmesinin koşullarında değişikliklerin yapılması sonucu işine devam edebiliyorsa ve ilgili emekçi bu yeni iş koşullarını kabul ediyorsa.
- (4) Emekçi temsilciliğinin, 3. bende dayanan fesih bildirimine yaptığı itiraza rağmen işveren, emekçiyi işten çıkarırsa, emekçiye fesih bildiriyle birlikte, emekçi temsilciliği kararının bir kopyasını vermekle yükümlüdür.
- (5) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği, fesih bildirimine yazılı olarak ve usulen itirazını yaptıysa, emekçi de Fesihten Koruma Yasasına dayanarak fesih bildiriminin, iş ilişkisini sona erdirmediğinin saptanması için dava açıtıysa, işveren, emekçinin isteği üzerine onu, fesih önellinin dolmasından itibaren, hukuki davanın kesin olarak karara bağlanmasına kadar eski çalışma koşulları altında çalıştırmak zorundadır. <sup>2</sup>Mahkeme, işverenin isteği üzerine ihtiyat'ı tedbir kararıyla onu, 1. cümledeki çalıştırmanın devamı yükümlülüğünden aşağıdaki durumlarda bağışık tutabilir:
1. Emekçinin davayı kazanması için yeterli kanıt bulunmuyor veya davanın gereksiz ve kasıtlı olduğu seziliyorsa,
  2. Emekçinin işine devamı işverene beklenemeyecek şekilde ağır ekonomik bir yüke neden olacaksa, veya
  3. Emekçi temsilciliğinin itirazı gereksiz ise.
- (6) İşveren ve emekçi temsilciliği fesih bildirimlerinin geçerliliği için emekçi temsilciliğinin olur vermesi gerektiğini ve emekçi temsilciliğinin oluru vermekte direndiği durumlarda bu tutumun haklılığı konusundaki görüş ayrılıklarının, uzlaşma kurulu tarafından giderilmesini, bir sözleşmeyle bağitlayabilirler.
- (7) Emekçi temsilciliğinin, Fesihten Koruma Yasası hükümleri kapsamındaki katılım hakkı dokunulmazlığını korur.



### **Madde 103: Özel Durumlarda Önelsiz Fesih Bildirimi ve İşyeri Değiştirimi**

- (1) Emekçi temsilciliği, gençlik ve çıraklar temsilciliği, gemi temsilciliği, deniz ve nehir emekçi temsilciliği ve seçim kurulu üyeleriyle, seçim adaylarına verilecek önelsiz fesih bildiri emekçi temsilciliğinin oluru gerektirir.

- (2) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği olur vermezse, iş mahkemesi, işverenin başvurusu üzerine, önelsiz fesih bildiri tüm koşullar ayrıntılarıyla gözönüne alınarak yapılmışsa, emekçi temsilciliğinin oluru yerine geçecek bir karar verebilir. <sup>2</sup>İş mahkemesindeki görülecek davanın tarafları sözkonusu işçi ve hizmetlilerdir.
- (3) <sup>1</sup>İşyeri değiştirimi 1. bentde sözü geçen kişilerin görevlerini veya seçilme haklarını yitirmelerine neden oluyorsa, emekçi temsilciliğinin oluru gerektirir; sözkonusu emekçi iş yeri değiştirmine karşı değilse emekçi temsilciliğinin oluru gerekmez. <sup>2</sup>2. bendin hükümleri, işletmeye özgü acil nedenlerin gerektirdiği durumlarda, ilgili emekçinin işyeri değiştirmenin, onun işletme teşkilat yasası kapsamındaki konumu dikkate alındığında, iş mahkemesince onaylanabilir olması kaydıyla, benzer şekilde geçerlidir.



#### **Madde 104: İşletmede Huzuru Bozan Emekçilerin İşletmeden Uzaklaştırılması**

<sup>1</sup>Bir emekçi, yasalara aykırı davranır veya 75. maddenin 1. bendindeki temel ilkeleri kabaca zedeler, özellikle ırkçı ve yabancı düşmanı eylemlerle işletmenin huzurunu ciddi olarak bozar ve bu hareketini tekrarlırsa, emekçi temsilciliği, işverenden o emekçinin işten çıkarılmasını, ya da işyerinin değiştirilmesini isteyebilir. <sup>2</sup>İş mahkemesi emekçi temsilciliği tarafından, işletmede huzuru bozan bir emekçinin işten çıkarılmasını veya işyerinin değiştirilmesini amaçlayan bir kararın alınması amacıyla yapılan başvuruyu haklı bulup ilgili işvereni bu doğrultuda yükümlü kıldıysa ve işveren iş mahkemesinin kesinleşmiş bu kararını uygulamayıp, ilgili emekçiyi işten çıkarmıyor veya işyerini değiştirmiyorsa, iş mahkemesi işvereni, emekçi temsilciliğinin başvurusu üzerine, işten çıkarma veya işyeri değiştirimi işleminin uygulanması için para cezası ile zorlar. <sup>3</sup>Para cezasının üst sınırı, kararın uygulanmadığı her gün için 250 Euro'dur.



#### **Madde 105: Yönetici Hizmetliler**

Beşinci maddenin 3. bendinde sözü geçen yönetici hizmetlilerin planlanan işe alınması veya konumunda öngörülen bireysel değişikliklerin emekçi temsilciliğine zamanında bildirilmesi zorunludur.



## ALTINCI KISIM

### Ekonomik konular

#### *BİRİNCİ ALT KISIM*

#### *Ekonomik konularda bilgilendirme*

### **Madde 106: Ekonomi Komisyonu**

- (1) <sup>1</sup>Yüz'den fazla emekçinin sürekli olarak çalıştığı bütün şirketlerde bir ekonomi komisyonu kurulur. <sup>2</sup>Ekonomi komisyonunun görevi, işletmeciyile ekonomik konular üzerine görüşmek ve emekçi temsilciliğine bilgi vermektir.
- (2) İşletmeci, ekonomi komisyonuna, şirketin işletme ve ticari sırların gizliliğini zedelemeyen, ekonomik konuları üzerine gerekli belgeleri de sunarak, zamanında ve ayrıntılı şekilde bilgi vermek ve personel plânlaması üzerindeki olası etkilerini açıklamak zorundadır.
- (3) Bu hüküm kapsamında ekonomik konulara özellikle şunlar girer:
  1. Şirketin ekonomik ve mali durumu,
  2. Üretim ve pazarlama durumu,
  3. Üretim ve yatırım programı,
  4. Rasyonalizasyon tasarıları,
  5. Üretim ve çalışma yöntemleri, özellikle yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması,
  - 5a. İşletmede doğal çevrenin korunmasına ilişkin sorular,
  6. İşletmenin veya işletme kısımlarının kısıtlanması veya durdurulması,
  7. İşletmenin veya işletme kısımlarının nakli,
  8. İşletmelerin veya şirketlerin birleştirilmesi veya bölünmesi,
  9. İşletmelerin iç yapısının veya amacının değiştirilmesi ve ayrıca
  10. Şirkette çalışan emekçilerin çıkarlarını yakından ilgilendirecek diğer olaylar ve girişimler.



### **Madde 107: Ekonomi Komisyonunun Atanması ve Oluşumu**

- (1) <sup>1</sup>Ekonomi komisyonu, en az birinin emekçi temsilciliği üyesi olması koşuluyla, işletmede çalışanlar arasından en az 3 ve en fazla 7 üyeden oluşur. <sup>2</sup>Ekonomi komisyonu üyeliğine 5. maddenin 3. bedinde belirtilen hizmetliler de atanabilir. <sup>3</sup>Ekonomi komisyonu üyeleri, görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli olan kişisel ve uzmanlık yeteneğine sahip olmalıdırlar.

- (2) <sup>1</sup>Ekonomi komisyonu üyeleri, emekçi temsilciliği tarafından kendi görev süreleri için belirlenir. <sup>2</sup>Ortak emekçi temsilciliği varsa, ekonomi komisyonunu üyelerini o belirler; bu durumda ekonomi komisyonu üyelerinin görev süresi, onların komisyona üye olmalarını kararlaştıran ortak emekçi temsilciliği üyelerinin çoğunluğunun görev süresinin bitimiyle sona erer. <sup>3</sup>Ekonomi komisyonu üyeleri her an görevden alınabilirler; görevden alınma işleminde 1. ve 2. cümleler benzer şekilde uygulanırlar.
- (3) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği, üyelerinin oy çoğunluğu ile ekonomi komisyonunun görevlerini kendi bünyesi içinde bir komisyona devredebilir. <sup>2</sup>Bu komisyonun üye sayısı yürütme kurulu üyelerinin sayısını aşamaz. <sup>3</sup>Emekçi temsilciliği emekçiler arasından 5. maddenin 3. bendinde belirtilen yönetici hizmetliler de dahil olmak üzere, komisyon üyelerinin sayısı kadar üyeyi bu komisyona ek olarak atayabilir; karar alma işlemleri için 1. cümle geçerlidir. <sup>4</sup>Üçüncü cümlede sözü geçen üyelerin sır saklama yükümlülükleri için 79. madde benzer şekilde geçerlidir. <sup>5</sup>Birinci ve üçüncü cümleler uyarınca alınacak kararlar için olduğu gibi bu kararların değiştirilişi ve iptal edilişi için de aynı oy çoğunluğu ilkesi geçerlidir. <sup>6</sup>Şirkette ortak emekçi temsilciliği varsa, ekonomi komisyonunun görevlerinin başka şekilde gerçekleştirilmelerine o karar verir; 1'den 5'e kadar olan cümleler benzer şekilde geçerlidir.



### **Madde 108: Toplantılar**

- (1) Ekonomi komisyonu ayda bir kez toplanır.
- (2) <sup>1</sup>Toplantılara işletmeci veya temsilcisi katılır. <sup>2</sup>İşletmeci, 5. maddenin 3. bendinde belirtilen yönetici hizmetliler de dahil olmak üzere, işletmede çalışan uzman kişilerin toplantılara katılmalarını sağlayabilir. <sup>3</sup>Toplantıya katılan bilirkişilerin sır saklama yükümlülüğü konusunda 80. maddenin 3. ve 4. bendlerinin hükümleri benzer şekilde geçerlidir.
- (3) Ekonomi komisyonu üyeleri 106. maddenin 2. bendi uyarınca kendilerine gösterilmesi gereken belgeleri inceleme hakkına sahiptir.
- (4) Ekonomi komisyonu, emekçi temsilciliğine her toplantısı hakkında gecikmeden ve eksiksiz olarak bilgi vermekle yükümlüdür.
- (5) Yılsonu bilancosunun, emekçi temsilciliğinin de katılımıyla, ekonomi komisyonuna açıklanması zorunludur.
- (6) Emekçi temsilciliği veya ortak emekçi temsilciliği, ekonomi komisyonunu görevlerinin başka şekilde gerçekleştirilmelerini kararlaştırmışlarsa, 1'den 5'e kadar olan bentler benzer şekilde geçerlidir.



### **Madde 109: Görüş Ayrılıklarının Giderilmesi**

<sup>1</sup>106. madde kapsamında, şirketin ekonomik durumu üzerine bilgiler, ekonomi komisyonunun isteğine rağmen verilmiyor, zamanında veya yeterli olarak verilmiyor ve bu konuda işletmeci ile emekçi temsilciliği arasında bir anlaşma sağlanamıyorsa, bu durumda uzlaşma kurulu karar verir. <sup>2</sup>Uzlaşma kurulu kararı, işverenle emekçi temsilciliği arasında anlaşma yerine geçer. <sup>3</sup>Uzlaşma kurulu karar vermede gerekli görüyorsa, birlikişiyi dinleyebilir; 80. maddenin 4. bendi benzer şekilde geçerlidir. <sup>4</sup>Emekçi temsilciliğinin veya ortak emekçi temsilciliğinin, ekonomi komisyonunun görevini başka şekilde sürdürmesini kararlaştırması durumunda, 1. cümle benzer şekilde geçerlidir.



### **Madde 110: Emekçilerin Bildirilmeleri**

- (1) 1.000'den fazla emekçinin sürekli olarak çalıştığı şirketlerde, işletmeci, önce ekonomi komisyonu veya 107. maddenin 3. bendinde belirtilen yerlerle ve emekçi temsilciliği ile anlaşarak, çalışanları her 3 ayda bir işletmenin ekonomik durumu ve gelişmesi konusunda yazılı olarak bilgilendirir.
- (2) <sup>1</sup>Birinci bentde belirtilen önkoşulları yerine getiremeyen, fakat seçme hakkına sahip 20 kişiyi sürekli olarak çalıştıran şirketlerde, 1. bendin hükümleri çalışanların sözlü olarak bilgilendirilmesi koşuluyla geçerlidir. <sup>2</sup>Şirkette ekonomi komisyonunun olmadığı durumlarda, bilgilendirme emekçi temsilciliği ile daha önce anlaşarak yapılır.



## *İKİNCİ ALT KISIM*

### *İşyerinde Yapılan Değişiklikler*

### **Madde 111: İşletmede Değişiklikler**

<sup>1</sup>Yirmi'den fazla seçme hakkına sahip emekçinin sürekli olarak çalıştığı şirketlerde, işletmeci, emekçilerin tamamına veya önemli bir kısmına belirgin derecede zarar verebilecek nitelikteki işletme değişikliği plânlamalarını emekçi temsilciliğine zamanında ve ayrıntılı olarak bildirmek ve bu plânlar üzerinde emekçi temsilciliği ile görüşmek zorundadır. <sup>2</sup>300 kişiden fazla emekçinin çalıştığı işletmelerde emekçi temsilciliği desteği için bir danışman çağırabilir; 80. maddenin 4. bendi benzer şekilde geçerlidir; ayrıca 80. maddenin 3. ben-

dinin hükümleri dokunulmazlığını korur. <sup>3</sup>Birinci cümle anlamında işletme değişikliğinden aşağıdaki durumlarda söz edilir:

1. İşletmenin tamamının veya önemli bir kısmının kısıtlanması veya kapanışı,
2. İşletmenin tamamının veya önemli bir bölümünün nakli,
3. İşletmenin başka bir işletmeyle birleşmesi veya işletmelerin bölünmesi,
4. İşletmenin iç yapısının, amacının veya tesislerinin temelden değiştirilmesi,
5. Temelden yeni çalışma yöntemlerinin ve üretim usullerinin uygulanması.



### **Madde 112: İşletmelerde Yapılacak Değişikliklerle İlgili Çıkar Dengelemesi, Sosyal Plân**

- (1) <sup>1</sup>İşletmelerde yapılması plânlanan değişiklikler nedeniyle işveren ile emekçi temsilciliği arasında karşılıklı çıkarları dengeleme amacıyla bir anlaşmaya varılırsa, bunun kaleme alınıp işveren veya emekçi temsilciliği tarafından imzalanması gerekir. <sup>2</sup>Aynı işlem, işletmede plânlanan değişiklikler nedeniyle, emekçilerin karşılaşacağı maddi zararı hafifletmek ve dengelemek amacıyla yapılacak bir sözleşme (Sosyal Plân) için de geçerlidir. <sup>3</sup>Sosyal plân, işletme sözleşmesi gibi geçerlidir. <sup>4</sup>77. maddenin 3. bendi sosyal plân üzerine uygulanmaz.
- (2) <sup>1</sup>Plânlanan işletme değişiklikleri ile ilgili çıkar denkleşmesi yapılamadıysa veya sosyal plân üzerinde bir anlaşma sağlanamadıysa, işveren veya emekçi temsilciliği arabulması amacıyla Federal Çalışma Acentesi Yönetim Kurulunu başvurabilirler, Federal Çalışma Acentesi yönetim kurulu bu kurumun diğer bir hizmetlisini arabulma amacıyla görevlendirebilir. <sup>2</sup>Başvuru yapılamaz veya arabulma girişiminden sonuç alınamazsa, işveren ve emekçi temsilciliği uzlaşma kuruluna başvurabilirler. <sup>3</sup>Uzlaşma kurulu başkanının ricası üzerine Federal Çalışma Acentesi yönetim kurulunun bir üyesi veya Federal Çalışma Acentesi yönetim kurulunun belirlediği bir Federal Çalışma Acentesi hizmetlisi görüşmelere katılır.
- (3) <sup>1</sup>İşletmeci ve emekçi temsilciliği çıkar dengelemesi ve sosyal plânla ilgili görüş ayrılıklarını giderebilme amacıyla uzlaşma kuruluna öneri getirme-

lidirler. <sup>2</sup>Uzlaşma kurulu tarafların uzlaşması için uğraş gösterir. <sup>3</sup>Bir anlaşmaya varılması halinde, sözleşme kaleme alınır ve başkan tarafından imzalanır.

- (4) <sup>1</sup>Sosyal plân üzerinde bir anlaşmaya varılamazsa, uzlaşma kurulu bir sosyal plân hazırlamayı kararlaştırır. <sup>2</sup>Uzlaşma kurulunun vereceği karar işveren ile emekçi temsilciliği arasında anlaşma yerine geçer.
- (5) <sup>1</sup>Uzlaşma kurulu, 4. bend uyarınca alacağı kararda, hem bundan etkilenen emekçilerin sosyal çıkarlarını, hem de işletmeciye olan ekonomik yükün taşınırlığını gözönünde bulundurmaya zorundadır. <sup>2</sup>Uzlaşma kurulu takdir hakkı kapsamında ve uygun bulması durumunda özellikle aşağıdaki ilkelerden hareket eder:
1. Uzlaşma kurulu, özellikle ücretlerin düşmesi, özel ödeneklerin kaldırılması veya işletme emeklilik kasası ödeneklerinin kaybı, taşınma giderleri veya yüksek ulaşım giderleri gibi ekonomik zararların dengelenmesi veya hafifletilmesi için, ilke olarak her durumun özelliklerini göz önünde tutarak, ödenekler öngörmelidir.
  2. <sup>1</sup>Uzlaşma kurulu etkilenen emekçilerin iş pazarında iş bulma olanağını gözönünde bulundurur. <sup>2</sup>Aynı işletmenin başka işyerinde veya şirketin başka işletmesinde veya konsernin başka bir şirketinin işletmesinde kendisine önerilen uygun bir işyerinde çalışabileceği halde bu öneriyi kabul etmeyen emekçiye, ödenek verilmemesini sağlar; işe devam edebilmek için işin yalnız mekân olarak başka yerde olması tek başına uygunsuzluk teşkil etmez.
  - 2a. Uzlaşma kurulu, özellikle Sosyal Yasanın 3. Cildinde öngörülen işsizlikten korunma amaçlı destekleme olanaklarını dikkate almalıdır.
  3. Uzlaşma kurulu, sosyal plân ödemelerinin toplam miktarının belirlenmesinde, şirketin işlevinde kalabilmesini veya işletmede değişikliğin uygulanmasından sonra öbür işyerlerinin tehlikeye girmemesini gözönünde bulundurmaya zorundadır.



### **Madde 112a: Personel Azaltılmasında Yapılması Zorunlu Sosyal Plân, Yeni İşletmeler**

- (1) <sup>1</sup>111. maddenin 3. cümlesinin 1. fıkrasında belirtilen şekilde plânlanmış işletme değişikliği yalnız emekçi çıkarmayı amaçlıyorsa, 112. maddenin 4. ve 5. bendleri aşağıdaki durumlarda ancak,

1. Yirmi'den fazla, fakat 60'dan az emekçinin sürekli olarak çalıştığı işletmelerde, çalışanların yüzde 20'si, fakat en az 6 kişi,
  2. Altmış'tan fazla, fakat 250'den az emekçinin sürekli olarak çalıştığı işletmelerde çalışanların yüzde 20'si, fakat en az 37 kişi,
  3. İkiyüz elli'den fazla, fakat 500'den az emekçinin sürekli olarak çalıştığı işletmelerde çalışanların yüzde 15'i, fakat en az 60 kişi,
  4. en az 500 emekçinin sürekli olarak çalıştığı işletmelerde, çalışanların yüzde 10'u, fakat en az 60 kişi, işletmeye özgü nedenlerle işten çıkarılırsa, uygulanır. <sup>2</sup>İşverenin, işletmede yapacağı değişiklikler nedeniyle emekçileri özendirdiği karşılıklı fesih sözleşmeleri sonucunda işten ayrılmalarda da, işten çıkarılma olarak işlem görürler.
- (2) <sup>1</sup>112. maddenin 4. ve 5. bendleri bir şirketin yeni kurulmuş işletmesinde, kuruluşundan sonraki 4 yıl boyunca uygulanmaz. <sup>2</sup>Ancak bu, şirketlerin ve konserlerin hukuki yapısal değişikliği sonucu ortaya çıkan yeni işletmeler için geçerli değildir. <sup>3</sup>İşletmenin kuruluş tarihi için esas olan, Vergi Yönetmeliğinin 138. maddesi gereğince maliyeye bildirilmesi gereken, kazanç getiren bir çalışmanın başlangıç tarihidir.



### **Madde 113: Zararın Giderilmesi**

- (1) İşletmeci plânlanan işletme değişikliği ile ilgili çıkar denkleşmesinden zorlayıcı nedenler olmaksızın farklı düzenlemeler uygulanırsa, bu farklı uygulamalar sonucu işten çıkarılan emekçiler, işvereni ödence yapmaya mahkûm ettirmek için iş mahkemesinde dava açabilirler; Fesihten Koruma Yasasının 10. maddesi benzer şekilde geçerlidir.
- (2) Emekçiler 1. bentde belirtilen anlamda farklı uygulamalar sonucunda başka ekonomik zararlara uğramışlarsa, işveren bu zararları 12 aylık bir zaman için karşılamak zorundadır.
- (3) İşletmeci tarafından plânlanan, 111. maddeyle tanımlanan anlamdaki işletme değişikliğini, emekçi temsilciliği ile çıkar denkleşmesi için girişimlerde bulunmaksızın, uygulanırsa ve bunun sonucunda emekçiler işten çıkarılır veya başka ekonomik zararlar görülürse 1. ve 2. bentler benzer şekilde geçerlidir.





## İKİNCİ KISIM

### Havacılık

#### **114 ile 116. Maddeler Gerek Görülmediği İçin Tarafımızdan Basılmadılar.**



#### **Madde 117: Havacılık İçin Geçerlilik**

- (1) Bu yasa havacılık şirketlerinin karadaki işletmeleri için geçerlidir.
- (2) <sup>1</sup>Havacılık şirketlerinin uçuculuk işletmelerinde çalışan emekçiler için toplusözleşme ile bir temsilcilik kurulabilir. <sup>2</sup>Bu temsilciliğin yasaya göre havacılık şirketlerinin karadaki işletmeleri için kurulmaları gereken emekçi temsilcilikleri ile işbirliklerini kolaylaştırmak açısından toplusözleşme ile bu yasadan farklı düzenlemeler öngörülebilir.



#### **118. Madde Gerek Görülmediği İçin Tarafımızdan Basılmadı.**



## ALTINCI BÖLÜM

### Ceza ve para cezası hükümleri

#### **Madde 119: İşyeri Teşkilatı Kurumlarına ve Üyelerine Karşı ve Suç Olarak Nitelendirilen Davranışlar**

(1) ...

1. Emekçi temsilciliği, gençlik ve çıraklar temsilciliği, gemi temsilciliği, deniz emekçi temsilciliği veya 3. maddenin 1. fıkrasının 1'den 3'e kadar olan hükümlerinde veya 5. bendinde belirtilen emekçi temsilciliği seçimlerini engelleyenler veya ona zarar verenler veya zarar verme tehdidinde bulunma veya çıkar sağlama vaadiyle etkileyenler,
2. Emekçi temsilciliğinin, ortak emekçi temsilciliğinin, konsern emekçi temsilciliğinin, gençlik ve çıraklar temsilciliğinin, konsern gençlik ve çıraklar temsilciliğinin, gemi temsilciliğinin, deniz emekçi temsilciliğinin, 3. maddenin 1. bendinde belirtilen emekçi kurumlarının, uzlaşma kurulunun, 76. maddenin 8. bendinde belirtilen toplu sözleşme arabulma kurulunun, 86. maddede belirtilen işletme içi yakınma kurulunun veya ekonomi komisyonunun çalışmalarını engelleyenler veya rahatsız edenler,
3. Emekçi temsilciliğinin, ortak emekçi temsilciliğinin, konsern emekçi temsilciliğinin, gençlik ve çıraklar temsilciliğinin, ortak gençlik ve çıraklar temsilciliğinin, konsern gençlik ve çıraklar temsilciliğinin, gemi temsilciliğinin, deniz emekçi temsilciliğinin, 3. maddenin 1. bendinde belirtilen emekçi kurumlarının, uzlaşma kurulunun, 76. maddenin 8. bendinde sözü geçen aracı kurumunun, 86. maddede belirtilen işletme içi yakınma kurulu veya ekonomi komisyonunun bir üyesini veya yedek üyesini görevini yapmak istediği için veya 80. maddenin 2. bendinin 3. cümlesinde belirtilen bilirkişi niteliği olan kişileri görevlerini yapmak istedikleri için zarara sokanlar veya bunların arasında ayrımcılık yapanlar, bir yıla kadar hapis cezası veya para cezasına çarptırılırlar.

(2) Söz konusu davranış yalnız emekçi temsilciliğinin, ortak emekçi temsilciliğinin, konsern emekçi temsilciliğinin, gemi temsilciliğinin, deniz emekçi temsilciliğinin, 3. maddenin 1. bendinde sözü geçen emekçi kurumlarından birinin, seçim kurulu başkanlığının, şirkette veya işletmelerde temsil edilen sendikanın başvurusu üzerine suç oluşturma kaydıyla takip edilir.



## **Madde 120: Gizlilik İlkesinin Zedelenmesi**

Kim yetkisi olmadığı halde,

1. emekçi temsilciliğinin üyesi veya yedek üyesi veya 79. maddenin 2. bendinde sözü geçen kurumlardan birinin üyesi sıfatıyla,
  2. bir sendikanın veya işverenler birliğinden bir temsilcinin sıfatıyla,
  3. emekçi temsilciliğince 80. maddenin 3. bendi uyarınca bilirkişi olarak görevlendirdiği kişi veya uzlaşma kurulunun 109. maddenin 3. cümlesi uyarınca görüşünü almak için çağırdığı kişi sıfatıyla veya
  - 3a. emekçi temsilciliğinin 111. maddenin 2. cümlesi uyarınca görevlendirdiği danışman sıfatıyla;
  - 3b. 80. maddenin 2. bendinin 3. cümlesi uyarınca emekçi temsilciliğinin hizmetine verilen kişi sıfatıyla, veya
  4. emekçi temsilciliğinin 107. maddenin 3. bendinin 3. cümlesi uyarınca veya ekonomi komisyonunun 108. maddenin 2. bendinin 2. cümlesi uyarınca görüşünü almak için çağırdığı kişi sıfatıyla, işveren tarafından gizli tutulması gerektiği özellikle belirtilen bir işletme sırrını veya ticari bir sırrı açığa verirse, bir yıla kadar hapis cezası veya para cezasına çarptırılır.
- (2) Kim emekçi temsilciliği üyesi veya yedek üyesi veya 79. maddenin 2. bendinde sözü geçen kurumların üyesi sıfatıyla bu yasa hükümleri gereğince gizli tutulması gereken bir emekçiye ait olan kişisel bir sırrı yetkisi olmadığı halde açığa verirse aynı cezaya çarptırılır.
- (3) <sup>1</sup>Fail, para karşılığında veya kendisine veya bir başkasına kazanç sağlamak veya bir başkasına zarar vermek amacıyla davranıyorsa, 2 yıla kadar hapis cezası veya para cezasına çarptırılır. <sup>2</sup>Yetkisi olmadığı halde kişisel bir sırrı, her şeyden önce 1. veya 2. bendlere göre saklamakla yükümlülüğü olduğu bir işletme sırrı veya bir ticari sırrı değerlendirenler, aynı şekilde, cezalandırılırlar.
- (4) 1. ve 3. bendlere failin başkasına ait bir sırrı, o kişinin ölümünden sonra yetkisi olmadığı halde açığa verdiği ve değerlendirdiği durumlarda da uygulanırlar.
- (5) <sup>1</sup>Fail ancak zarar görenin başvurusuyla takibata uğrar. <sup>2</sup>Zarar görenin ölümü halinde, açığa verilen sır, o kişinin kişisel yaşam alanını ilgilendiriyorsa, başvuru hakkı Ceza Yasasının 77. maddesinin 2. bendine göre ölenin yakınlarına geçer; öbür durumlarda ölenin varislerine geçer. <sup>3</sup>Fail, sırrı ilgili kişinin ölümünden sonra açığa verirse, 2. cümle benzer şekilde geçerlidir.



### **Madde 121: Para Cezası Hükümleri**

- (1) Kim 90. maddenin 1. bendinde, 2. bendin 1. cümlesinde, 92. maddenin 1. bendinin 1. cümlesinde aynı zamanda 3. bendle bağılı olarak, 99. maddenin 1. bendinde, 106. maddenin 2. bendinde, 108. maddenin 5. bendinde, 110. maddede veya 111. maddede belirtilen aydınlatma veya bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmez, gerçeğe aykırı, eksik veya geç yerine getirirse, usule aykırı davranmış olur.
- (2) Usule aykırı davranış 10.000 Euro' ya kadar para cezası ile cezalandırılır.
- ▼

### **Yasanın 122. den 132. Maddeye Kadar Olan Bölüm Tarafımızdan Basılmadı.**

▼



## IV. AÇIKLANMIŞ VE YORUMLANMIŞ MADELER

Emekçi temsilcilerinin çalışmaları için büyük önem taşıdıklarına inandığımız İTY'nin şu maddeleri özetle açıklanmış ve kısime yorumlanmıştırlar: 1'den 14 maddeye kadar; 23., 37. ve 75'ten 77. maddeye kadar, 80., 87., 88. ve 90'dan 94. maddeye kadar, 96'dan 98. maddeye kadar, 102. ve 103. maddeye; 111'den 113. maddeye kadar ve nitekim 117 madde.

### **Madde 1: Emekçi Temsilciliğinin Kuruluşu**

**(1) <sup>1</sup>Seçme hakkına sahip 5 emekçinin düzenli ve sürekli olarak çalıştığı ve bunlardan üçünün seçilme hakkına sahip olduğu işletmelerde, emekçi temsilciliği seçilir. <sup>2</sup>Aynı işlem, birkaç şirketin oluşturduğu ortak işletmeler için de geçerlidir.**

**(2) ...**

- 1. şirketlerin çalışma araçlarını ve emekçileri ortak amaçları doğrultusunda bir çatı altında çalıştırması durumunda veya**
- 2. şirketlerin bir işletmesinin, bir veya birkaç kısmının içyapısında belirgin bir değişiklik olmaksızın; başka bir şirkete devredilmesi durumunda, sözkonusu işletmenin, birkaç şirketin ortak işletmesi olduğu kabul edilir.**

### **I. Önsöz**

İşletme teşkilat yasası emekçileri korumak için yapılmış bir yasadır. Emekçiler, işverenlerine bağımlı oldukları ölçüde bu koruma gereksinimi de büyümektedir. Emekçi Temsilciliği, emekçilerin çıkarlarını daha iyi ve daha risksiz savunmanın yanı sıra yasaların tanıdığı olanaklarla işverene karşı daha güçlü bir konumdadır.

İşletme teşkilat yasası, emekçi temsilciliği ile işveren arasındaki ilişkiyi düzenler. Emekçi temsilciliği, işletmelerde emekçilerin çıkarlarını savunan en

önemli kurumlardan biridir. Emekçiler, işverenin verdiği kararları emekçi temsilciliğinin 'birlikte karar verme hakları' (Mitbestimmungsrechte) ve 'kayıml hakları' nın (Beteiligungrechte) kazandırdığı güçle etkileyebilirler. Bu haklar, yasanın 74.'den 113. maddeye kadar olan kısmında ayrıntılı olarak düzenlenmektedir. Bunun yanı sıra her emekçinin kişisel haklarını düzenleyen hükümler, yasanın 81.'den 86. maddeye kadar olan kısmında yer almaktadır. Yasanın 5. kısmı ise (114. – 117. maddeler) değişik diğer işletme türleri ile ilgili hükümler içermektedir: Bu hükümler; deniz-, hava- ve karayolu sektöründeki işletmeler için geçerlidir. 118. madde, siyasi, sosyal, etnik ve kültürel alanlarda belli bir eğilimde etkinlik gösteren şirket veya işletmeler (Eğilimli işletme veya şirket = Tendenzbetriebe oder Tendenzunternehmen) için geçerlidir. Eğilimli şirket ve işletmeler, kendi siyasi, sosyal, etnik ve kültürel eğilimlerini yansıtacak emekçileri bünyelerinde çalıştırmalar. Eğilimli işletmeler için; Gazete, radyo, televizyon ve öbür yayın organları, siyasi partilerin büroları, sendikalar, işveren birlikleri, kırmızı haç işletmeleri ve özel okullar vb. örnek olarak verilebilir.

## II. Emekçi Temsilciliği Seçimlerinin Önkoşulları ve Bunların Ayrıntıları

### 1. Önkoşullar

Bir işletmede emekçi temsilciliği seçilebilmesi için iki yasal önkoşul aranır.

#### a) Beş “düzenli” ve “sürekli” çalışan emekçinin saptanması

Bu emekçiler 5. maddenin 1. bendinde yapılan emekçi tanımlamasına uymalıdır. 5. maddenin 2. bendinde belirtilen kişiler ve 5. maddenin 3. bendinde sözü geçen yönetici konumundaki hizmetliler (Leitende Angestellte), seçim için yapılması gereken emekçi sayısının saptanmasında dikkate alınmazlar. Ayrıca kiralık emekçiler (Leiharbeiter), üç aydan fazla bir süreden beri seçim yapılan işletmede çalışıyorlarsa, kiralandıkları işletmelerde emekçi temsilciliği seçimlerine seçmen olarak katılabilirler (Bak: 7. maddenin 2. cümlesi). Ancak onlar 1. maddede sözü geçen 'sürekli' seçmen haklarına sahip olan emekçiler olarak görülmezler (Bak, Richardi, § 1 BetrVG Rn. 122).

Birinci madde hükümleri günlük veya haftalık çalışma sürelerini seçim için önkoşul olarak almaz. Çalışma süreleri kısıtlı olan emekçiler, iş ilişkileri geçici bir süre için değilse, 'sürekli' çalışan olarak görülürler; bu onların seçimlere,

hem seçmen hem de seçim adayı olarak katılabilmelerini sağlar. 1. maddenin kapsamına iş ilişkilerinin süresi kısıtlı (befristet) olan emekçiler de hiç bir ayırım sözkonusu olmadan girerler.

#### aa) Düzenli Çalışan Beş Emekçi

Birinci madde emekçi temsilciliği seçimleri için en az beş düzenli ve sürekli çalışan emekçi olmasını koşul olarak gösterir. Bu hüküm İşletme Teşkilat Yasasının diğer birçok hükümlerinde de olduğu gibi, işletmede belirli bir süre değil düzenli olarak çalışan emekçilerin toplam sayısını dikkate alır (bak, İTY 9. madde 1. bent, 14. m, adde 6. bent, 99. madde 1. bent, 106. madde 1. bent, 110. madde 1. bent, 111. madde 1. cümle ve 116. madde 2. bent).

Bu nedenle; hem olağan üstü yüksek üretim zamanlarında hem de geçici iş azalmaları sürecinde çalıştırılan dönemsel emekçi sayısı dikkate alınmaz. Dolayısıyla düzenli çalışan emekçilerin sayısını saptamak için işletmenin olağan durumlardaki emekçi sayısına bakılır (bak, BAG 22.2.1983 AP Nr. 7 zu § 113 BetrVG 1972).

#### bb) Sürekli Çalışan Emekçi

Birinci maddede önkoşul olarak belirlenen sürekli çalışan emekçi sayısı geçici olarak azalmıyorsa, emekçi temsilciliğinin görev süresi sona erer. Dolayısıyla, hangi çalışanın sürekli çalışan emekçi sıfatında olduğunun saptanması olağanüstü bir önem taşıyor: Bu açıdan ölçü olarak emekçinin işletmede yapmasıyla görevlendirildiği işin niteliği göz önünde bulundurulur. Emekçinin işletmedeki konumu veya çalıştığı sürenin uzunluğu bu açıdan önem taşımaz. Her şeyden önce emekçinin işletmede geçici personel değil; bilâkis uzun bir süre için çalıştırılmasının amaçlanmış olması belirleyicidir. Bu amacın, işletme için önemli, sürekli ve kalıcı nitelikteki olması önemlidir.

### Örnekler:

#### Örnek 1

Yapacakları işlerin özelliklerinden dolayı işe geçici olarak alınan yardımcı veya sezonluk emekçiler **sürekli çalışan** sıfatını taşımazlar. **Geçici emekçiler** (Aushilfskräfte); izine ayrılmış emekçilerin, geçici olarak iş göremez derecede hasata olan veya doğum izni kullanan emekçilerin yerine çalıştırılmaktadırlar. (Doğum izni: Elternzeit: Federal Eğitim parası Yasası 15. ve 20. maddeler, tanımı için bak. Sözlük).



## Örnek 2

Kumaş üreten bir işletmeye, çok önemli bir müşterisi tarafından 70'li yıllarda sevilen ve yaygın olan bir kumaş için büyük bir sipariş veriliyor. Bu siparişin özelliği ise bir sefere mahsus oluşudur. İşletmeci müşteriyi kırmamak ve kaybetmemek için siparişi kabul ediyor. İstenilen süre içinde bu üretimi gerçekleştirebilmesi için üretim kapasitesini arttırması gerektiğinden **geçici emekçi** alıyor. Üretim tamamlandıığında işlerine son verilecek olan bu emekçiler geçici emekçidirler (Aushilfskräfte).

## Önemli:

Bir emekçinin, geçici emekçi sıfatını alması yapacağı işin önemli, sürekli ve kalıcı iş niteliğinde olmasına bağlı değildir. Bununla birlikte 'deneme' süresi içinde de olsalar, işe alınmış emekçiler, sürekli çalışan sıfatını taşırlar.

## 2. Seçilme Hakkına Sahip Emekçiler

Bu 1. maddenin ikinci önkoşuluna göre; 18 yaşını girmiş, aralıksız en az altı aydan beri ilgili işletmede veya aynı süreden beri ağırlıklı olarak bu işletme için evinde çalışan ve mahkeme kararıyla seçilme hakkını yitirmemiş bir emekçi seçilme hakkına sahiptir.

**İşletme yeni kurulduğu için bu altı aylık aralıksız çalışma önkoşulu gerçekleşmiyorsa**, 1. maddenin 1. bendinin bu koşulu dikkate alınmayarak, seçim tarihinde işletmede çalışan ve öbür önkoşulları yerine getiren emekçilerle seçime gidilir.

## III. İşletme Teşkilat Yasasının Geçerlilik Alanları

### 1. Mekân İtibariyle Geçerlilik Alanı

İşletme teşkilat yasası Federal Almanya Cumhuriyeti (FAC) sınırları içindeki işletmelerde geçerlidir. (bak, BAG 27. 5. 1982, AP Nr. 3 zu + 42 BetrVG 1972; BAG 07. 12. 1989 AP Nr. 27 zu Internat, Privatrecht, Arbeitsrecht).

İşletme Teşkilat Yasası'nın uygulanışı için işverenin hangi uyruktan olduğu önem taşımaz. Dolayısıyla İşletme teşkilat yasası FAC sınırları içindeki yabancı uyruklu işverenler için de geçerlidir. Bu duruma Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığı sıfatını taşıyan işverenlerin FAC sınırları içindeki tüm işletmeleri örnek verilebilir. İşletme Teşkilat Yasası'nda emekçilerin de uyruğu dikkate

alınmaz. Öte yandan FAC sınırları içindeki **işletmelerin yurt dışındaki çalışan emekçiler için bu yasanın her hükmü geçerlidir**. Bu işletme teşkilat yasasının 'kişisel geçerlilik' alanı ile ilgilidir (bak, BAG 27. 5. 1982 AP Nr. 3 zu § 42 BetrVG 1972; BAG 07. 12. 1989 AP Nr. 27).

## 2. Kişisel Geçerlilik Alanı

İşletme Teşkilat Yasası'nın Kişisel Geçerlilik Alanı, Yasası'nın 5. maddesinin 1. bendinde tanımlanan tüm emekçiler için geçerlidir. Bu **emekçi tanımı, işçi, hizmetli ve öğrenimi için çalışan çırakları kapsar**.

## 3. Nesnel Geçerlilik Alanı

İşletme Teşkilat Yasası, tüm özel sektör işletmeleri için geçerlidir.

# VI. İşletme

## 1. Önsöz

Elimizdeki İşletme Teşkilat Yasası 'işletmenin' tanımını yapmıyor. İşletme Teşkilat Yasası'nın kendine özgü bir işletme tanımına gereksinimi olduğu bilinmesi gereken bir gerçektir. Ticari, sanayi, sosyal veya vergi yasaları'nın kendilerine özgü işletme tanımlarının yanısıra, İşletme Teşkilat Yasası'nın içinde yer almasa da aslında kendine özgü bir 'işletme' tanımı vardır. Aşağıda vereceğimiz 'işletme' tanımı yalnız, İşletme Teşkilat Yasası için geçerlidir.

## 2. İşletmenin Tanımı

İşletme; içyapısı açısından, işverenin kendisi veya emekçilerle birlikte teknik veya gayri maddi araçlarla, yalnız şahsi ihtiyaçları karşılamakla kalmayan, belli bir üretimin veya hizmetin çalışmalarını daimi amaçla yaptığı, bir bütündür“ (bak, daimi Mahkeme kararları: BAG 07.08. 1986 AP Nr. zu § 1 BetrVG 1972; BAG 25.09. 1986 AP Nr. 7 zu § 1 BetrVG 1972; 29. 01. 1987 AP Nr. 6 zu § 1 BetrVG 1972; kritisch dazu DKKS-Trümner § 1 Rn. 38 ff. und MünchArbR-Ricjardi § 30 Rn. 26ff.).

## 3. Kavram belirlemesi

Bir işletme bir şirketle, yani hukuki varlığıyla, ancak şirket tek bir işletmeden oluşuyorsa, özedeştir. Ama bir şirket bir çok işletmeden oluşabilir. İşletme ile şirket tanımları arasındaki ayırteğici ögeler sorunu, şirketin amaçları ayrı birimlerde (üretim alanlarında) takip ediliyorsa ortaya çıkar. Bu ayırteğici ögeler

özellikle işletmelerin amaç, içyapı ve kuruldukları yer farklılığından kaynaklanır. Emekçi temsilciliklerinin yasal koşullar kapsamında seçilebilirliğini saptamak için, hangi birimlerin *işletme*, hangilerinin *ikincil işletme* (sırada önem bakımından ikinci derecede olan, **tali**, yani sekonder işletmelerdir) ve hangilerinin *işletme kısımları* (Betriebsteil) olarak tanımlandığını bilmek gerekir.

#### 4. İşletmenin Niteliği

Bu bağlamda *işletme* ile *şirket* arasında sınırlandırmanın en güvenilir ve tartışmasız ölçütü, İşletme Teşkilat Yasası kapsamında uygulanan ‘bir elden idaredir’. Bir çok birim “bir elden idare” ediliyorsa, onlar İşletme Teşkilat Yasası anlamında **tek bir işletme** oluştururlar. Örneğin; büyük bir inşaat firmasının bir çok yerde yedi’den fazla emekçinin çalıştığı ufak şubelerinin yönetimi, yani bu şubelerde iş alımları, işten çıkarışlar, işyeri değiştirmeler gibi personel girişimler veya fazla mesainin yapılıp yapılmaması konusundaki kararlar, tek bir kişi tarafından veriliyorsa, bu şubelerin toplamı bir “işletme” olarak görülür, ve bu şubelerde çalışan emekçilerin birlikte seçtikleri tek bir emekçi temsilcilikleri olur. Kısacası: her işletmenin tek bir müdürü ve tek bir emekçi temsilciliği olur.

#### 5. Birkaç Şirketin Ortak İşletmesi

Birbirinden hukuken bağımsız birkaç şirket, İşletme Teşkilat Yasası’na uygun bir ortak işletme kurabilirler (daimi mahkeme kararları: BAG 18. 01. 1990 AP Nr. 9 zu § 23 KSchG 1969; 14. 12. 1994 AP Nr. 3 zu § 5 BetrVG 1972 Rotes Kreuz).

Bu tür ortak işletmeleri belirlemek için en güvenilir ve tartışmasız ölçüt, İşletme Teşkilat Yasası kapsamında uygulanan ‘bir elden idare’ dir. Bir elden idare, öncelikle işverenin personel ve sosyal konularla ilgili karar verme hakkını içermek zorundadır, aksi halde ortak işletmenin bir elden idare edildiği ileri sürülemez.

Bu tür bir işletme (bir elden idare) Federal İş Mahkemesi’ne göre bir sözleşme veya hukuki bağlantı gerektirir (BAG 18.01. 1990 AP Nr. 9 zu § 23 KSchG 1969).

#### 6. İkincil İşletmeler

İkincil işletmeler düzenleri ve idareleri itibarıyla serbest olamakla beraber, görevlerinin üstesinden gelebilme bakımından merkez işletmelerin yardımlarına ihtiyaçları olan ve ordaki işletme amacını destekleme doğrultusunda işlev gören ve bundan dolayı sıralamada önem bakımından ikinci derecede olan, tali (sekundär) kurumlardır.

## V. Şirket

### 1. Önsöz

İşletmelerin yanısıra, şirketler’de emekçi temsilciliklerinin yetki alanlarına girerler. Dolayısıyla işletme tanımlamasına olduğu kadar şirket tanımlamasına da önem verilmelidir; **çünkü emekçi temsilciliklerinin katılım ve birlikte karar verme hakları bu tanımlara bağlıdır**. Örnek olarak İTY’nin 99. maddesinin 1. bendi ve 111. maddenin 1. cümlesinde olduğu gibi, yasa ‘şirket’ ten söz eder: Şirket yukarda verdiğimiz yasa hükümlerinin geçerliliği için gerekli yapı ve koşullara sahipse emekçi temsilciliklerinin katılım ve birlikte karar verme hakları doğar, aksi halde bu haklardan yararlanamaz. Şirket tanımlamasının önde gelen öbür işlevlerinden biri de **ortak emekçi temsilciliklerinin seçilebilme olanağıdır**. Bu seçilebilme olanağı, işletmede birden fazla emekçi temsilciliği varsa doğar (bak, İTY nin 47. maddesinin 1. bendi).

### 2. Şirketin Tanımı

Federal İş Mahkemesi’ne göre şirket, bir veya birden fazla işletmesi olan, içyapısı açısından bir bütün oluşturan ve işveren maddi veya gayri maddi amaçlarını güttüğü bir kurumdur. (BAG 07. 08. 1986 AP Nr. 5 zu § 1 BetrVG 1972; BAG 05. 03. 1987 AP Nr. 30 zu § 15 KSchG 1969).

Federal İş Mahkemesi’nin bu tanımlamada değinmediği şirketin önemli iki özelliği ise onların kâr amaçlı ve yasalar karşısında şahıs yani; ‘tüzel kişi’ (juristische Person) olmalarıdır.

Bu ek bilgilerden sonra, yeni bir tanımlama denemesinin sonucunda ortaya; **şirketin bir veya birden fazla işletmesi olan, içyapısı açısından bir bütün oluşturan, sanayi, ticari, bankacılık veya başka alanlarda maddi veya gayri maddi doğrultuda kâr amacıyla kurulmuş ve yasal olarak bağımsız olan bir kurum** olduğu ortaya çıkar. Bu tanımlama Federal İş Mahkemesi’nce bu şekilde yapılmamasına karşın doğrudur, çünkü işletmelerin ya maddi ya da gayri maddi çıkarlar, yani kâr amacıyla kurulduklarını Federal İş Mahkemesi de başka yerde belirtiyor. Yoksa Federal İş Mahkemesi; “maddi veya gayri maddi amaç” demekle başka ne kastetmiş olabilir ki?

### 3. Şirketin Nitelikleri

Bir şirketin en önemli niteliklerinden biri; hukuksal varlığının bir bütün oluşudur. Başka bir deyimle, şirketlerin hukuksal açıdan yalnız bir sahibi olabilir, onlar

hukusal bir bütün oldukları için, paylaşamazlar. Hukusal bütün nedir? diye sorulacak olursa, şu yanıtı vermek gerekir; bir şirket düşsel olmasa da ona benzer bir şeydir, o bir posta kutusu adresi veya mahkeme siciline işlenmiş herhangi bir mekânın adresi de olabilir, 'elle tutulmaz gözle görülmez' olarak da tanımlanabilir. Örneğin Daimler Benz Anonim şirketi; bu şirketin Federal Almanya Cumhuriyeti sınırları içinde **bir çok işletmesi var**. O işletmelerde emekçiler tarafından kısmen ham maddeden başlayarak büyük değerler üretilir (Arabalar, diğer taşıtlar vs.). Onlar, elle tutulur gözle görülür insanlardan, binalardan, malzemelerden vs. oluşurlar. **Bu bağlamda şirket nerde?** diye sorulacak olursa, bu hukuksal bütünü görmek isteyen mahmeye gidip *işletmeler sicil defteri'* nin sayfaları arasında bulabilir.

Şirketler iş sözleşmelerinde de kendi varlıklarını gösterirler. Örnek olarak yine Daimler Benz'i alacak olursak, bu şirketin Untertürkheim işletmesinde çalışan bir emekçinin iş sözleşmesinde iş veren olarak 'Daimler Benz Untertürkheim İşletmesi' değil "Daimler Benz AG" olarak geçer. Burada şirketin varlığı somutlaşır.

## VI. Konzern

Konzern terimine İşletme Teşkilat Yasası'nın hükümlerinin bir çoğunda değinilir. (örneğin: İTY 8. madde 2. cümle, 18a. Madde 3. bend, 54. 1. bend, 76a. 87. madde 1. bend 8. fıkra).

Ancak yasa 'Konzern' tanımı için bizi Hisse Senetleri Yasası'na (Aktiengesetz) gönderir. Bu yasanın 18. maddesinin 1. ve 2. bendleri bize konsernin tanımını ve niteliklerini verir. 18. maddenin 1. bendinin hükümlerinden en yola çıkarak aşağıdaki konsern tanımlaması yapılabilir:

Konzern, birleştirilmiş birkaç şirket arasından birinin egemen, yani hakim durumda olduğu ve öbürlerinden birinin veya birkaçının egemen şirkete bağımlı oldukları ve egemen şirket tarafından bir elden idare edildikleri bir şirketler birliğidir, bir bütündür (**Bağımlı Konzern**: Çatısı altında birleştikleri şirkete yasal ve madi bağımlılıkları olan şirketler birliğidir: "Unterordnungskonzern"; bak: sözlük).

▼

## Madde 2: Sendikaların Konumu ve İşveren Birlikleri

### (1) İşveren ve emekçi temsilciliği yürürlükteki toplu sözleşmeleri

**dikkate alarak, işletmede temsil edilen sendikalar ve işveren birliklerinin de katılımlarıyla, karşılıklı güven içinde emekçilerin ve işletmenin yararına birlikte çalışırlar.**

- (2) İşletmenin düzenli işleyişiyle ilgili kaçınılmaz zorunluluklar, zorunlu güvenlik hükümleri veya işletme sırlarının korunmasına engel olmadığı sürece, işletmede temsil edilen sendika görevlilerinin sendikaların bu yasada belirtilen görev ve yetkilerini yerine getirebilmeleri için, işveren veya vekilinin bilgisi dahilinde, işletmeye serbestçe girebilmeleri sağlanmalıdır.**
- (3) Bu yasa, sendikalar ve işveren birliklerinin görevlerine, özellikle üyelerinin çıkarlarını gözetmek için ellerinde buldukları yetkilerine dokunamaz.**

## **I. Önsöz**

Emekçi temsilciliği ve işveren birlikte, karşılıklı güven içinde çalışmak zorundadırlar: Bu İTY'nin 2. maddesinin 1. bendinde yapılan birlikte çalışma saptaması, emekçiler ile işverenler arasındaki çıkar çelişkisini kesinlikle ortadan kaldırmaz ve kaldıramaz da. Bu hükmün amacı da bu değildir. İTY'nin 2. maddesinin 1. bendi daha çok, işletme içinde emekçi temsilciliği ile işveren arasındaki birlikte çalışmanın şeklini ve kurallarını belirten bir hükümdür. Bu hükmün temel amacı; çatışma yerine uzlaşma ilkesidir. Bu ilke tüm İTY'yi belirleyen hukuksal ağırlığa sahip olmakla birlikte her iki tarafı da (emekçi temsilciliği ve işveren) doğrudan doğruya kendisine uymakla yükümlü tutar. İTY'nin 2. maddesinin 1. bendinin bu ilkesi, tüm işletme teşkilat yasasının kurumları ve bunların tüm üyelerinin çalışmaları için geçerlidir. Bu saptama, hükmün yasadaki konumunun yanı sıra, hükmün yasanın yapısında bulunduğu yerinden de; yani yasanın en başında yer almasından da kaynaklanır. (benzer şekilde: BAG 26.11.1974 AP Nr. 6 zu § 20 BetrVG 1972; BAG 21.4.1983 AP Nr. 20 zu § 40 BetrVG 1972).

Birlikte çalışma ilkesine, aşağıda görüleceği gibi İTY'nin bir çok hükümlerinde yer veriliyor:

- 74. maddenin 1. bendinin 1. cümlesine göre işveren ve emekçi temsilciliği ayda en az bir kez olmak üzere birlikte görüşmelerde bulunmalıdırlar. Bu kap-

samda tartişılması gereken konular ve sorunlar gündeme getirilir, çözümleri için öneriler yapılır ve ciddi bir anlaşma arzusuyla görüşmeler sürdürülür.

(bak; İTY 74. madde 1. bend 2. cümle).

► 74. maddenin 2. bendinin 1. cümlesi uyarınca işveren ve emekçi temsilciliği arasında iş kavgası (Grev veya Lokavt) ve siyasi çalışmalar yapmak yasağının yanısıra toplu sözleşme veya sosyal hukuk kapsamına giren konularda da sözleşme amacıyla görüşmeler yapmak ta yasaktır.

► Karşılıklı güven içinde birlikte çalışmayı sağlayabilmek için, 80. maddenin 2. bendi emekçi temsilciliğinin genel görevlerini yerine getirebilmesini kolaylaştırır. Genel bilgilendirme hakkının yanısıra

(allgemeiner Anspruch auf Unterrichtung) işverenden her an gerekli tüm belgeleri talep etme hakkını da tanır. Bu haklar olmadan karşılıklı güven içinde birlikte çalışmadan söz edilemez.

## II. Birinci Bend ile İlgili

### 1. Birlikte çalışmanın temel ilkeleri

İTY'nin 2. madesinin 1. bendi dört ayrı ilke içeren bir 'Genel Kural' (general Klausel) oluşturur:

- a) İşveren veya onun sorumlu temsilcisi ve emekçi temsilciliği karşılıklı güven içinde birlikte çalışırlar.
- b) Bu birlikte çalışma ortamı, geçerli olan tüm toplu sözleşmeleri dikkate almak ve onların hükümlerine uymakla gerçekleşir.
- c) İşveren birlikleri ve sendikalar bu tür birlikte çalışmanın kurallarını işveren ve emekçi temsilciliği arasında yapılan danışma veya görüşmelerinde uygulamakla yükümlüdürler.
- d) Birlikte çalışma, emekçilerin ve işletmenin yararını ve çıkarını amaçlar.

### 2. Karşılıklı Güven İçinde Birlikte Çalışma

İşletmedeki taraflar, sosyal devlet esaslarından yola çıkarak, karşılıklı güven içinde birlikte çalışma ilkesi çerçevesinde; davranışlarından sosyal açıdan yükümlüdürler. Ne bu sosyal yükümlülük ne de birlikte çalışma ilkesi emekçi ve işveren arasındaki çıkar çelişkisini ortadan kaldıracaktır. 2. maddenin 1. bendince bu çelişkilerin, birlikte çalışma ortamında ve karşılıklı güven içinde olabildiğince en az dereceye indirilmesi amaçlanır.

Geçerli iş hukuku, başından sonuna kadar, emekçi ve işverenin çeşitli çıkarlarını gözetken, iki temel tarafca hükmediliyor. Bu çelişkinin olmadığı varsayılırsa, emekçilerin işveren tarafından sosyal, personal veya ekonomik alanlarda verilen kararlarını etkileyebilmeleri için yapılmış hükümlere ve yönergelere gerek kalmaz. Bu nedenle İşletme Teşkilat Yasası da bu çelişkinin varoluşundan yola çıkar. Emekçi temsilciliği, işletmede temsil ettiği çalışanların çıkarlarını korumak zorundadır.

*“Bu kural, 2. maddenin 1. bendi ve 74. maddenin 1. bendinin 1. cümlesi ve 76. madde tarafından sadece değiştirmekle kaldığı sürece karşılıklı çatışmanın yerini birlikte çalışma yükümlülüğü alır. Bununla beraber emekçi temsilciliği işverene karşı çalışanların temsilcisi olarak kalır. Emekçi temsilciliği, işverenle karşılıklı güven içinde çalışmakla birlikte; öncelikle çalışanların çıkarlarını gözetmekle yükümlüdür. Böylece emekçi temsilciliğine düşen görev, emekçileri çıkarları doğrultusunda temsil etmektir.”* (BAG 21.4.1983 AP Nr. 20 zu § 40 BetrVG 1972; bak benzer şekilde: BAG 2, 175, 179 = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG 1952 [mit Anm. von A. Hueck und Böttcher]).

Bu genel kural (İTY 2. madde 1. bend) doğrudan doğruya geçerli hükümler içeren emekçi temsilciliğinin ve işverenin yasadaki hak ve yükümlüklerinin içeriğinin ve sınırlamasının araçsız şekilde uygulanmasını belirleyen bir yönetmeliktir. Diğer bir deyimle açıklanması gerekirse, bu yasa kapsamındaki tüm hakların ve yükümlülüklerin göstereceği etkinin ölçüsü, işletme taraflarınca karşılıklı güven içinde birlikte çalışma ilkesine uymalarına bağlıdır.

İkinci maddenin 1. bendinin koyduğu bu genel kuraldan ve dolayısıyla karşılıklı güven içinde çalışma ilkesinden doğan yükümlülüğün karşıtı olarak emekçi temsilciliğine tanınan “ihtiyadi tedbir” (einstweilige Verfügung) hakkını sürekli göz önünde tutmak gerekir, zira bu hak ilk anda tahmin edildiğinden daha etkili ve yararlıdır. Bu “ihtiyadi tedbir” dava hakkı, işverenin emekçilerin haklarını zedeleyebilecek girişimlerde veya diğer keyfi hareket ve tavırlarda bulunmasını mahkeme kararıyla engelleyebilecek niteliktedir. Örneğin işveren; işletmede günde ikişer saat fazla mesai yapılmasını ve bir kaç hafta sonu boyunca cumartesileri çalışılmasını istiyor. İşveren bu arzusunun yerine getirilmesini istiyorsa; usulen 87. maddenin 1. bendinin 3. fıkrası uyarınca emekçi temsilciliğine başvurması gerekir. Bu hukuksal yola başvurmadan fazla mesai yapılacağı olasılığı sezildiğinde, emekçi temsilciliğince önceden alınmış bir kararla, iş mahkemesine işverenin bu amacını yasaklaması için “ihtiyadi ted-



bir” davasınad bulunulur. İhtiyadi tedbir davaları acil karar gerektirdiklerinden mahkeme tarafından hemen, yani enegllenmesi istenen yasaya aykırı davranışta bulunulmadan önce, karara bağlanırlar.

Başka örnek durum tabloları cizebilmek için bu örneğimizi devam ettirebiliriz: İşveren yukarda değındiğimiz arzusunu emekçi temsilciliğine usule uygun şekilde bildiriyor ve kendilerinin olurunu talep ediyor. Bunun üzerine emekçi temsilciliği üyeleri toplantıya çağrılıyor ve toplantıda üyelerinin çoğunlunun karşı çıkması üzerine işverenin fazla mesai ve cumartesi çalışmaları konusundaki talebi yersiz bulunup reddediliyor ve bu karar işverene zamanında yazılı olarak bildiriliyor. İşveren, emekçi temsilciliğinin bu şekilde karar vereceğini beklediğinden, önceden karşı önlemler almış ve emekçilere ikişer saat fazla mesaiye kalmaları ve hizmetliler hariç tüm işçilerin cumartesi işe gelmeleri talimatını vermiş. Günlerden cuma ve emekçi temsilciliğinin bürosu şikayet etmek için gelen emekçilerle dolup taşıyor. Onlar fazla mesaiye kalmaya ve cumartesileri çalışmaya karşı olduklarını dile getirirken, emekçi temsilciliğinin başkanı hemen kurumun diğer üyelerini toparlamaya girişiyor ve toplantıda mahkemeden, işverenin bu girişimlerini yasaklaması için “ihtiyadi tedbir” dava açılması kararı alınıyor ve bu kararı sendika veya avukat aracılığı ile mahkemeye iletiyor. Mahkeme, emekçi temsilciliğinin haklarının (87. madde 1. bendin 3. fıkrası uyarınca “birlikte karar verme hakkı”) zedelendiği ve durumun acil olduğu sapatamasını yaptıktan sonra “ihtiyadi tedbir” kararını bir icra memuru aracılığı ile işverene iletir, ve böylece işverenin amaçladığı girişimler, para cezasına çarptırılacağı uyarısı ile, yasaklanır.

### **III. İkinci Bend ile İlgili**

İTY sendikalara yalnız işletmelerde temsil edildikleri taktirde hak tanıyor. Bu haklar sendika görevlilerinin işletmelere girmelerinden (2. maddenin 2. bendi) başlayarak emekçi temsilciliklerinin seçimleriyle ilgili hükümlerine (16. maddenin 2. bendi, 17. maddenin 2. bendi, 19. maddenin 3. bendi) kadar, ve az sonra gösterileceği gibi, ondan daha öteye gidiyor.

Konumuzun tam burasında yararlı olur düşüncesiyle, sendikaların ne zaman ve hangi şartlar altında işletmelerde temsil edildiklerini belirleyen ölçüt konusunda Federal İş Mahkemesine söz verecek olursak; *”Sendikalar işlet-*

*melerde, yönetici hizmetli olmayan en az bir emekçinin sendika üyesi olmasıyla temsil edilirler. Üye olan emekçinin isminin açıklanması zorunluğu yoktur, sendika işletmede temsil edildiğini araçlı olarak da kanıtlayabilir”* (BAG 25.3.1992 AP Nr. 4 zu § 2 BetrVG 1972).

O halde, sendikalar işletmelerde tek bir üye ile temsil edilebiliyorlar. Yukarıda Federal İş Mahkemesinin kullandığı “araçlı olarak kanıtlamak” ifadesine gelince, o da şu anlamı taşıyor: Sendika işletmedeki bir üyesinin ismini açıklamak istemiyorsa, bir “afidavit” (eidesstaatliche Erklärung) ile sözkonusu işletmede gerçekten de bir üyesi olduğunun yeminli beyanını yapar.

Şimdi zamanı geldiği için yukarıda, değineceğimizi söylediğimiz sendikaların İTY kapsamındaki diğer haklarına gelemiz:

**2. maddenin 2. bendi:**

İşletme taraflarının karşılıklı güven içerisinde çalışmalarını desteklemekte;

**14. maddenin 3. bendi:**

Emekçi temsilciliği seçimlerine aday önerisinde;

**14. maddenin 5. bendi:**

Bu emekçi temsilciliği seçimlerine aday önerisinin en az iki görevli tarafından imzalanmış olması gerektiğinde;

**16. maddenin 1. bendinin 6. cümlesi:**

Seçim kurulunda seçme hakkına sahip bir üyesi olmadığı hallerde, oraya görevli gönderme hakkı;

**16. maddenin 2. bendi:**

Emekçi temsilciliğinin **görev süresinin bitimine altı hafta kala seçim önergesi** hazırlamadığı durumlarda, seçim kurulunun iş mahkemesince tayin edilmesi için başvuru hakkı;

**17. maddenin 2. bendi:**

Emekçi temsilciliklerinin olmadığı işletmelerde işletme toplantılarına çağırma ve seçim kurulunun bileşimi için öneri hakkı;

**17. maddenin 3. bendi:**

Seçim kurulunun iş mahkemesince tayin edilmesi için başvuru hakkı;

**18. maddenin 1. bendi:**

Görevini yapamayan seçim kurulunun yerine mahkemece başka bir seçim kurulu tayin etmesi için başvuru hakkı;

**19. maddenin 2. bendi:**

Seçim kurallarına aykırı davranışlar halinde, seçimi iptal ettirme hakkı;

**23. maddenin 1. bendi:**

Emekçi temsilciliğinin, ortak emekçi temsilciliğinin ve konsern emekçi temsilciliğinin herhangi bir üyesinin veya bu kurumların görevden alınması için başvuru hakkı;

**23. maddenin 3. bendi:**

İşverenin belirli bir harekette bulunmasının yasaklanmasını veya bir başkası tarafından yapılan bir harekete göz yummasını veya kendisinin belirli bir harekette bulunmasını isteme hakkı;

**31. madde:**

Emekçi temsilciliği toplantılarına, davet edildiği durumlarda, katılma hakkı;

**35. maddenin 1. bendi:**

Gençlik ve çırak temsilciliğinin askıya aldırıldığı emekçi temsilciliği kararı üzerine danışma hakkı;

**37. maddenin 7. bendi:**

Yetkili eyalet yüksek çalışma müdürlüklerinin, hangi öğrenim ve eğitim seminerlerinin bu hükme uygun olup olmadıkları konusunda birlikte karar verme hakkı;

**43. maddenin 4. bendi:**

Geçmiş yarı yılda işletme toplantısı yapılmamış ise, işletme toplantısına çağırma hakkı;

**46. maddenin 1. bendi:**

Sendika görevlilerinin işletme toplantılarına katılma hakkı;

**46. maddenin 2. bendi:**

Sendika görevlilerinin işletmelerde kısım toplantılarına katılma hakkı;

**53. maddenin 3. bendi:**

Sendika görevlilerinin işletme toplantılarına katılma hakkı;

**63. maddenin 2. bendi:**

Emekçi temsilciliği ile gençlik ve çırak temsilciliğinin görev süresinin bitimine altı hafta kala seçim önergesi hazırlanmadığı hallerde, seçim kurulunun iş mahkemesince tayin edilmesi için başvuru hakkı;

**63. maddenin 3. bendi:**

Emekçi temsilciliğinin, gençlik ve çırak temsilciliğinin görev süresinin bitimine altı hafta kala seçim önergesi hazırlamadığı hallerde veya seçim kurulunun

görevlerini ihmal ettiği durumlarda, seçim kurulunun iş mahkemesince tayin edilmesi için başvuru hakkı;

#### **108. maddenin 1. bendi:**

Sendika görevlilerinin emekçi temsilciliklerinin daveti üzerine 31. maddenin benzer şekilde uygulanması koşuluyla Ekonomi komisyonu (Wirtschaftsausschuß) toplantılarına katılma hakkı;

#### **119. maddenin 2. bendi:**

İşletme teşkilat yasasına aykırı davranıldığı için “ceza talebi” hakkı.

Sendikaların temsil edildikleri işletmeledeki İTY kapsamındaki başlıca hakları bu saydıklarımızdan oluşur. Sendikaların işletmeler dışında geliştirdikleri güçlerle (Toplusözleşmeler) işletme içindeki gelişmeleri ve ve çalışma koşullarını olumlu şekilde etkilediklerinden burda söz etmeye gerek duyulmuyor, zira bu herkesce bilinen bir gerçektir.

### **IV. Üçüncü Bent İle İlgili**

İTY'nin 2. maddesinin 3. bentininin hükümleriyle sendikaların ve işveren birliklerinin ana görevleri ve özellikle üyelerinin çıkarlarını savunma hakları sınırlandırılmaz. Bu bağlamda ana görevlerden söz ederken Federal Almanya Cumhuriyeti anayasasının 9. maddesinin 3. bendi kapsamında ön görülen haklara işaret ediliyor. Hangileridir bu haklar? Bunlar tüm sendikal işlem, girişim ve eylemleri içeren haklardır. Bu hakları daha da somutlaştırmak gerekirse;

- ▶ Sendikalaşma özgürlüğü,
- ▶ Grev,
- ▶ Lokavt,
- ▶ Toplusözleşmeler düzenleme,
- ▶ İşletmelerde sendika temsilciliklerinin kurulması ve işlev görmesini sağlama,
- ▶ Sendika görevlilerinin işletmelere girme hakları, gibi haklardan söz etmek gerekir.

Burada aktardığımız haklar, anayasanın 9. maddesinin 3. bendi uyarınca güvence altına alınmış ve ancak çok nadir durumlarda dokunulmazlıkları **geçici olarak** kaldırılabilir, temel haklardır.

☒

### **Madde 3: Farklı Düzenlemeler**

#### **(1) Toplusözleşmeyle,**

- 1. Birçok işletmesi olan şirketler için;**
  - a) Tüm şirketi kapsayan bir emekçi temsilciliği oluşturulması, veya**
  - b) Emekçi temsiliğinin oluşturulması kolaylaşıyorsa veya emekçilerin çıkarlarının korunması için daha uygunsa, işletmelerin birleştirilmesi;**
- 2. Emekçi temsilciliğinin görevlerini gerektiği şekilde yerine getirmesi için daha uygun olacaksa, şirketler ve konsernler için üretim ve projelere yönelik iş alanları (sektörler) doğrultusunda örgütlenen ve sektör idaresinin aynı zamanda katılım yükümlülüğünün bulunduğu konularda da karar verdiği ölçüde, sektörler düzeyinde emekçi temsilciliği (Sektör Emekçi temsilciliği) oluşturulması;**
- 3. İşletme, şirket veya konsern şeklinde örgütlenmeler veya şirketler arasında varolan başka ortaklık ilişkileri temelinde, emekçilerin çıkarlarının etkili ve amaca uygun bir biçimde temsil edilmesi için gerekiyorsa, başka tür emekçi temsilciliği yapılarının oluşturulması;**
- 4. emekçi temsilciliklerinin şirketler düzeyinde birlikte çalışmalarına hizmet edici İşletme Teşkilat Yasasına uygun ek kurumların (çalışma grupları) oluşturulması;**
- 5. emekçi temsilciliğinin emekçilerle birlikte çalışmalarını kolaylaştırmak amacıyla, emekçiler için işletme teşkilat yasasına uygun ek temsilciliklerin oluşturulması, kararlaştırılabilir.**

**(2).1. bendin 1,2, 4 veya 5. fıkralarında belirtilen durumlarda herhangi bir geçerli toplusözleşme hükmü ve geçerli başka bir toplusözleşme yoksa, düzenlemeler bir işletme sözleşmesi yoluyla da yapılabilir.**

**(3) <sup>1</sup>1. bendin 1. fıkrası a) şikkında belirtilen durumda herhangi bir toplusözleşme hükmü bulunmuyorsa ve şirkette bir emekçi temsilciliği yoksa, emekçiler oy çokluğu ile tüm şirket için yetkili bir emekçi temsilciliğinin seçilmesini kararlaştırabilirler. <sup>2</sup>Bu konuda oylama işlemi şirket'te çalışan ve seçim**

**hakkına sahip en az üç emekçinin veya işletmede temsil edilen bir sendikanın girişimlerini gerektirir.**

- (4) <sup>1</sup>İşletmede emekçi temsilciliği bulunmuyor veya emekçi temsilciliği seçimlerinin başka nedenlerden dolayı yeniden yapılması gerekiyorsa ve toplusözleme veya işletme sözleşmesi başka bir şey belirtmiyorsa 1. bendin 1'den 3'e kadar olan fıkralarında belirtilen düzenlemeler, ilk kez bir dahaki usule uygun emekçi temsilciliği seçimlerinde uygulanabilir. <sup>2</sup>Toplusözleşme veya işletme sözleşmesi, başka bir seçim tarihi öngörüyorsa, 1. bendin 1'den 3'e kadar olan fıkralarında belirtilen hükümlere göre yasal varlığı kalmayan mevcut emekçi temsilciliğinin görev süresi, seçim sonucunun açıklanmasıyla sona erer.**
- (5) <sup>1</sup>1. bendin 1'den 3'e kadar olan fıkraları uyarınca toplusözleşmeyle veya işletme sözleşmeleriyle İşletme Teşkilat Yasası kapsamında oluşturulan ve iç yapıları itibarıyla bir bütün oluşturan kuruluşlar, bu yasaca işletme olarak kabul edilirler. <sup>2</sup>Bu tür işletmeler düzeyinde kurulan emekçi temsilcilikleri için emekçi temsilciliğinin haklarını ve yükümlülüklerini ve ona bağlı üyelerin hukuksal konumlarını düzenleyen tüm yasal hükümler geçerlidir.**

## **I. Önsöz**

Emekçi çıkarlarını savunan temsilcilik kuruluşları ile ilgili hükümler, esasen kesindirler ve toplusözleşmelerle veya işletme sözleşmeleriyle değiştirilemezler. Bu esastan farklı düzenlemeler yalnız yasaca açık şekilde belirtiliyorsa uygulanabilir. Buna örnek olarak İTY'nin 3. maddesi gösterilebilir. Bu madde emekçi temsilcilikleriyle emekçiler arasındaki ilişkiyi daha da pekiştirmek ve birlikte çalışmalarını kolaylaştırmak amaçlıdır. Bunu sağlamak amacıyla ek emekçi temsilciliklerinin yapılanmaları için, toplusözleşme ve işletme sözleşmeleri taraflarına yetki tanır.

## II. Ek Emekçi Temsilcilikleri

Bu tür kuruluşların emekçi temsilcilikleriyle emekçiler arasındaki ilişkiyi pekiştirmek ve birlikte çalışmalarını kolaylaştırmayı amaçlar. Bu tür kuruluşların varlığı özellikle ülke çapında işlev gören işletmelerde anlamlı ve yararlı olur. Örnek olarak alışveriş mekezzlerinin, benzin istasyonlarının, Mc Donalds işletmesinin veya büyük inşaat işletmelerinin ülke çapında yayılmış şubeleri verilebilir. Bu şubelerin tümünde yasal koşullar oluşmadığından emekçi temsilcilikleri seçilemez; ancak bu tür şubelerde 3. madde uyarınca ek temsilcilikler kurulabilir ve bunlar kuşkusuz kısmen çok yararlı da olabilirler.

▼

### Madde 4: İşyeri Kısımları ve Ufak İşletmeler

**(1) 1. İşletme kısımları, 1. maddenin 1. cümlesinin koşullarını yerine getiriyor ve**

- 1. mekân itibariyle ana işletmeden uzak bir yerde bulunuyorlarsa, veya**
- 2. görev alanı ve düzenlenişleri açısından serbestlerse, bağımsız işletme olarak kabul edilirler. <sup>2</sup>Kendi emekçi temsilciliği bulunmayan bir işletme kısmında çalışan emekçiler, ana işletmedeki emekçi temsilciliği seçimlerine katılmak için, herhangi bir kurala uymaksızın oy çokluğu ile karar alabilirler; 3. maddenin 3. bendinin 2. cümlesi benzer şekilde geçerlidir. <sup>3</sup>Bu oylama, ana işletmenin emekçi temsilciliği tarafından da yaptırılabilir. <sup>4</sup>Bu karar ana işletmenin emekçi temsilciliğine, görev süresinin bitiminden en az on hafta önce, bildirilmelidir. <sup>5</sup>Kararın iptali için 2'den 4'e kadar olan cümleler örnek alınarak geçerli olurlar.**

**(2) 1. Maddenin 1. fıkrasının 1. cümlesinde belirtilen koşulları yerine getirmeyen işletmeler ana işletmeye bağlanırlar.**

### I. Önsöz

► Dördüncü maddenin 1. bendinin 1. cümlesi, İşletme Teşkilat Yasası uyarınca hangi yan işletmelerin (Nebenbetriebe) ve hangi işletme kısımlarının (Be-

triebsteil) emekçi temsilciliklerinin seçilebileceği işletmeler olarak kabul edildiklerini belirten bir hükümdür. (İşletmenin tanımı için bak. 1. madde).

- ▶ Dördüncü maddenin 1. bendinin 2. cümlesi emekçi temsilciliklerinin bulunmadığı işletme kısımlarında çalışan emekçilere, ana işletmede yapılacak emekçi temsilciliği seçimlerine katılmaları için hak tanıır. Bu kısımlarda çalışan emekçilerin emekçi temsilciliği seçimlerine katılmaları için, herhangi bir kurala uymaksızın oy çokluğu ile karar almaları gerekir. Bu kararın iptali 2. ila 4. cümleler örnek gösterilerek yapılabilir.
- ▶ Dördüncü maddenin 1. bendinin 3. cümlesi, bu oylamanın ana işletmenin emekçi temsilciliği tarafından da yapılabileceğini belirtiyor.

## II. İşletme Kısımları

### 1. Tanım

İşletme kısımları mekân ve içyapıları açısından birbirlerinden ayırt edilebilir ve işletmeye bağlı oldukları için kendi başlarına varlıklarını sürdüremeyen işletmenin belli sahalarıdır. (Abteilung, Betriebsstätte). Bunların işletme içerisinde birbirlerinden ayırt edilebilir işlevleri ve görevleri olmasına karşın; çalışmaları işletmenin amacına hizmet etmektedir. Bu duruma örnek olarak; bir gazete işletmesinin basımevi (matbaası), bir otomobil işletmesinin boya kısmı (Lackiererei), bir hastanenin çamaşırhanesi, bir seyahat işletmesinin onarım atölyesi, bir işletmenin ürünleri için gerekli olan ambalaj malzemesinin üretim yeri veya deposu vs. gösterilebilir. Burda aktardığımız işletme kısımlarının her birinin kendisine özgü işlevi ve görevi olmasına karşın tüm işletmeye hizmet etmekten öteye gidemez ve tek başlarına işleyemezler. Öte yandan bir işletmenin amaçlarına uygun işleyebilmesi için bu tür işletme kısımlarına gereksinimi vardır.

Yukarda sözünü ettiğimiz işletme kısımlarının yanısıra ana işletme tarafından yönetilen işletme şubelerinin bir çoğu da, gördükleri işlev, görev ve iş açısından birbirlerinin aynı olmalarına karşın; işletme kısımları olarak nitelenirler. Bunlara örnek olarak özellikle bankacılıkta ve gıda maddesi sanaayinde çok yaygın olan şubecilik gösterilebilir: Özellikle bu ekonomi sahalarında yaygın şekilde



açılan şubeler ana işletmelerde görülen işlerin aynısını yapıyorlar: Gıda maddesi sahasında işletme şubeleri, ana işletmede olduğu gibi, satım işleriyle uğraşılır. Bankacılık alanında da bu durum aynıdır; bir banka işletmesinin herhangi bir şubesi, merkezinde olduğu gibi kredi ve mevduat işiyle uğraşır. (Bak; BAG 26.08. 1971 AP Nr. 1 zu § 23 KSchG, BAG 24. 02. 1976 AP Nr. 2 zu § 4 BetrVG 1972).

Federal İş Mahkemesi bu bağlantıda ana işletmenin merkezinden 40 km uzaklıkta olan ve bir elden idare edilen iki şubeyi ayrı ayrı birer bağımsız işletme olarak kabul etti (BAG 25. 05. 1988 – 7 ABR 51/87).

Öte yandan çeşitli ve birbirlerinden ayrı toplusözleşmelerin uygulanması, bu şubelerin aslında bağımsız işletmeler olduklarının göstergesi olabilir. Burada aktardığımız, işletme kısımları ve şubeler arasındaki tanımsal ayrım gereksinimi, bu yerlerde ayrı emekçi temsilciliklerinin seçilip seçilemeyeceklerini saptama zorunluluğundan kaynaklanmaktadır. İşletme kısımları bu nedenle, emekçi temsilciliği seçimleri ile bağlantılı olarak;

- a) yasa uyarınca gerekli sayıda seçme hakkına sahip emekçi çalıştırıyorlarsa (1. madde 1. bend 1. cümle)
  - ve
  - b) buldukları yer ana işletmenin merkezinden uzakta veya
  - c) görev alanları ve iç yapıları bakımından serbestlerse,
- bağımsız işletmeler olarak kabul edilirler.

Bu tür kısımlarda çalışan emekçiler; yukarıda verdiğimiz önkoşullardan a) ile b) veya a) ile c) bir arada gerçekleşmiyorsa, yani

- ▶ bir işletme kısmında yeterince seçme hakkına sahip emekçi yoksa ve bu işletme kısımları ana işletmenin merkezinden uzak bir yerde değilse veya
- ▶ bu kısımlarda yeterince seçme hakkına sahip emekçi yoksa ve bu işletme kısımları görev alanı ve iç yapıları bakımından serbest değil de ana işletmenin merkezine bağlıysalar, ana işletmede yapılacak emekçi temsilcilikleri seçimlerine katılırlar.

Bu bölümün ilk satırlarından başlayarak sözünü ettiğimiz ‘ana işletmeler’ her zaman işletmelerin merkez idarelerinin odaklaştığı ve uygulandığı işletmeler değildirler.

Ana işletmeler, işletme kısımlarınca kendilerine ve amaçlarına tam veya kısmen hizmet verilen ve aynı zamanda işletme kısımlarının idare işlerini de üstlenen birimlerdir. Ana işletmelerin yer ve çalıştırdıkları emekçi sayısı bakımından öbürlerine oranla ufak veya büyük olması belirleyici değildir. Federal İş Mahkemesine göre işletme kısımlarının bağımsız işletmeler olup olmadıkları onların idare sekillerine bağlıdır; onlar kendi kendilerini idare ediyorlarsa bağımsız işletmedirler; aksi durumlarda mekezden idare edilen işletme kısımlarıdır (BAG 25. 09. 1986 AP Nr. 7 zu § 1 BetrVG 1972; 29. 01. 1992 AP Nr. 1 zu § 7 BetrVG).

Bu bağlantıda *idare* sözcüğünden söz ederken, işverenin İşletme Teşkilat Yasası çerçevesinde verebileceği kararlar ve üstlendiği yükümlülüklerin üstesinden gelebilme yeteneği, daha doğrusu bu konulardaki yetkisi vurgulanıyor; yoksa hangi çivinin nereye, nasıl, neden ve kim tarafından çakılacağı ile ilgili karar ve yetkiler önemli değildir.

Öte yandan 'merkez idare' den söz edilirken, tüm işletmenin yönetim işlerinin bir elde olması durumu kast ediliyor. Merkezi idarenenin uygulandığı işletmelerin de mekân ve çalıştırdıkları emekçi sayısı bakımından öbürlerine oranla ufak veya büyük olmaları belirleyici değildir.

## 2. İşletme Kısımlarının Emekçi Temsilciliği Seçimleri İçin Yeterliliği

Bir işletme kısmında emekçi temsilciliğinin seçilebilmesi için 1. maddenin önkoşulları yerine getirilmelidir. Bu önkoşullar işletme kısımlarında seçme hakkına sahip 5 emekçinin düzenli ve sürekli olarak çalışmalarını gerektirirken bunlardan üçünün seçilme hakkına sahip olmasını zorunlu kılar.

## 3. Ana İşletmeden Uzaklık

Yukarda da değinildiği gibi, işletme kısımlarında emekçi temsilciliklerinin seçilmesinin koşullarından birisi de yer bakımından ana işletmeden uzak oluşlarıdır. Ama 'uzak' derken hangi mesafenin kast edildiği belirtilmemiştir. *Uzak* sözcüğü belirlenmemiş olan ve genel tanımı nesnel ölçüler kapsamında mümkün olmayan görelî (relativ) bir kavramdır. Bu nedenle bu kavram, bu bağlamda önemli olduğu ölçüde, Federal İş Mahkemesinin ve kimi Eyalet İş Mahkemelerinin kararları çerçevesinde kavranması açısından açıklığa kavuşturulması gereken bir kavramdır. Ancak daha önce bu bağlamda belirleyici bir kural saptanması gerekiyor:

İşletme kısımlarında çalışan emekçilerin ana işletmeden uzaklıkları, onların kendi aralarında başarılı bir beraberliği sağlamalarını, ve aynı ölçüde emekçi temsilcilikleri ile aralarında müzakere ve fikir alış-verişi vs. gibi ilişkilerde bulunmalarını zorlaştırıyor ve bu alanda aksamalara neden oluyorsa, buldukları yer için ayrıca emekçi temsilcilikleri seçebilirler. Bu tür uzaklıkların saptanmasında şehir, kasaba veya bölge sınırları her zaman önem taşımaz. Zira, bu tür uzaklıkların saptanmasında her şeyden önce ulaşım olanakları büyük derecede önem taşır. (bak, BAG 23. 09. 1960, BAG 24. 09. 1968 AP Nr. 4, 9, zu § 3 BetrVG; BAG 24. 06. 1976 AP Nr. 2 zu § 4 BetrVG 1972).

Ulaşım derken hem özel hem de kamu hizmetleri taşıt araçları işaret ediliyor. Bu taşıtların hangisi ile olursa olsun, kat edilecek uzaklık 15 ile 30 km arasında olsa bile ya sürekli trafik sıkışıklığından ya da sık sık aktarma yüzünden yaşanan aksamalar, hem emekçilerin kendi aralarında hem de onların temsilcileriyle dayanışmalarını ve iletişim kurmalarını güçleştiren durumlardır. (bak, örnek: LAG KölnAIB 1990, S. 359).

Emekçi temsilciliği üyelerinin, görevlerini yerine getirmek için kat ettikleri yol nedeniyle karşılaştıkları aksaklıklar, bu sorunun işletme kısımları arasındaki uzaklıktan kaynaklandığının bir göstergesidir. (bak, BAG 23. 09. 1960, BAG 24. 09. 1968 AP Nr. 4, 9, zu § 3 BetrVG).

Aşağıda aktarılan mahkeme kararları, bu konuyu açıklığa kavuşturmak için gerekli bilgileri içermektedir:

a) İşletme kısımları ile ana işletme arasındaki uzaklığa rağmen ikisinin bir işletme olarak kabul edildiği durumlar:

► Birbirlerinden 22 km uzaklıkta olan iki işletme kısmı, düzgün yol ve ulaşım koşulları altında, birbirlerinden büyük derecede uzak değildirlir, ve dolayısıyla bunlardan her biri birer işletme olarak görülmezler (BAG 17. 02. 1983 AP Nr. 4 § 4 BetrVG 1972, LAG Hamburg BB 1983, 1095).

► Düzgün yol ve ulaşım koşulları altında 40 km'lik bir uzaklıkta yerleşmiş işletme kısımları da her biri birer işletme olarak görülmezler (BAG 24. 02. 1976 AP Nr. 2 zu § 4 BeetrVG 1972).

► Federal İş Mahkemesi, mesleki işlerinden serbest bırakılmış emekçi temsilciliği üyelerinin işletme kısımlarındaki emekçilerle ilişkiye geçebilmeleri ve

onların sorunları ile ilgilenebilmeleri için, birbirinden 70 km uzaklıkta olan işletme kısımlarını ve ana işletmeyi tek bir işletme olarak niteler. (BAG 24. 09. 1968 AP Nr. 9 zu § 3 BetrVG).

Federal İş Mahkemesinin vermiş olduğu bu karar çok eski olmasına rağmen geçerliliğini korumaktadır. Bu nedenle eleştirilmesi çeşitli açılardan yararlı bir karardır: Federal İş Mahkemesi yukarıda *uzaklık* sorunu üzerine yaptığımız açıklamalarda da görüldüğü gibi emekçilerin birbirleriyle dayanışmalarını ve iletişimlerini güçleştiren, çelişkili kararlar almaktadır. Federal İş Mahkemesi'nin bu kararını, benzer şekilde Köln Eyalet İş Mahkemesi de eleştirmektedir. (LAG Köln 13. 04. 1989 AiB 1990, S. 359).

b) İşletme kısımları ile ana işletme arasındaki uzaklık nedeniyle ayrı ayrı işletmeler olarak kabul edildikleri durumlar:

► Aynı elden (tek elden) idare edildikleri halde, birbirlerinden yukarıda belirttiğimiz şekilde uzak olan iki hava alanı, iki ayrı işletme olarak kabul ediliyor (LAG Kiel AP Nr. 1 zu Art. 44 Truppenvertrag).

► Birbirlerinden 72 km uzaklıkta olan iki işletme kısmı, bir işletme olarak kabul ediliyor (LAG Baden-Württemberg DB 1971, S. 2267).

► Schleswig-Holstein Eyalet İş Mahkemesi iki ayrı kararın birinde birbirlerinden 50 km diğer durumda ise 80 km uzaklıkta olan işletme kısımlarını ayrı ayrı işletme olarak niteledi (LAG-Schleswig-Holstein 29. 06 72 ve 07 .07. 1972 – 3 Ta BV 3/72 ve – 4 Ta BV/72 –).

► Tek bir emekçi temsilciliği üyesinin seçilebileceği ana işletmeden 60 km uzaklıkta ve ulaşılması için en az bir saat zaman gerektiren bir işletme kısmı kendi başına bir işletme olarak kabul görüyor (LAG-München 21. 10. 1987 – 5 Ta BV/987 BB 88, S. 1182).

► Yine, merkez işletmeden 200 km'den fazla bir uzaklıkta olan ve ulaşım koşullarının çok iyi olduğu, başka bir işletme kısmı da mahkemece kendi başına bir işletme olarak nitelendiriliyor (LAG München BB 53, 797; LAG Düsseldorf DB 71, S. 2069).

► Elverişsiz ulaşım koşulları söz konusu olduğunda, 28 km uzaklığında olan bir işletme yeri bile ana işletmeden büyük derecede uzak olarak görülüp kendi başına bir işletme olarak nitelendiriliyor (BAG 23. 09. 1960 AP Nr. 4 zu § 3 BetrVG).

#### 4. Görev sahası ve yapılanma bakımından serbestlik

##### a) Görev sahası bakımından serbestlik

İşletme kısımlarının kendi başlarına bir işletme teşkil edebilmeleri için aynı zamanda görev sahalarında görece (relatif) olarak serbest olmaları gerekiyor.

##### b) Yapılanma bakımından serbestlik

Yapılanma (organisasyon) bakımından serbestlikten söz ederken, yukarıda da değindiğimiz gibi, İşletme Teşkilat Yasası çerçevesinde karar verme yetkisini işaret ediyoruz. Federal İş Mahkemesinin bu konudaki görüşünü dikkate alırsak, yapılanma bakımından serbestlikten, ancak İşletme Teşkilat Yasasının, özellikle personel ve sosyal nitelikteki alanlarında olan ve dolayısıyla emekçi temsilciliğinin katılım ve birlikte karar haklarını ilgilendiren, konularda yetkiden söz edilmesi gerekiyor.

#### 5. İkincil işletmeler

İkincil işletmeler (sekundär Betriebe) yapılanmaları ve idareleri itibariyle serbest olmakla beraber görevlerinin üstesinden gelebilme bakımından ana işletmenin yardımına ihtiyacı olan ve ordaki işletme gayesini destekleme doğrultusunda işlev gören ve bundan dolayı sıralamada önem açısından ikinci derecede olan, tali (sekundär) işletmelerdir (bak, benzer şekilde: BAG 17. 02. 1983 AP Nr. 4 zu § 4 BetrVG 1972; BAG 25. 09. 1986 AP Nr. 7 zu § 1 BetrVG 1972).

Federal İş Mahkemesinin ikincil işletme niteliğini olumsuz kıldığı iki davadan biri, bir servis şubesi ile, diğeri ise günlük gazete çıkaran bir işletmenin dağıtım işlerini yapan bir işletme kısmı ile ilgilidir. Mahkeme her iki durumda da ana işletmelerin yan işlevleri olmadığından bu servis şubesinin ve işletme kısmının *ikincil işletme* olmadıklarını saptamıştır (BAG 29. 01. 1992 AP Nr. 1 zu § 7 BetrVG 1972).

Bu tür işletmelerin başka bir özelliği de, ana işletmeler de dahil olmak üzere, aynı kişiye ve aynı şirkete ait olmak zorunda olmalarıdır. (BAG 05. 12. 1975 AP Nr. 1 zu § 47 BetrVG 1972).

İkincil işletmelerde, işletme kısımlarından ayrıcalıklı olarak, ve ana işletmeden uzaklığı dikkate alınmaksızın, çalışılan yere özel emekçi temsilcilikleri seçilir. Ancak her esasta olduğu gibi, bu esasın da bir istisnası vardır: Bu istisna, ikincil işletmelerin nesnel açıdan emekçi temsilciliği seçimleri için yeterliklerinin (Betriebsratsfähigkeit) olmayışıdır.

Bu istisna dışındaki yukarıda değindiğimiz esastan yola çıkarak tüm ikincil işletmelerin İşletme Teşkilat Yasası uyarınca *bağımsız işletmeler* olduğunu bir kez daha vurgulamakta mutlaka yarar vardır.

☒

## **Madde 5: Emekçiler**

- (1) **'Bu Yasaya göre meslek öğrenimi nedeniyle çalışanlar da dahil olmak üzere, işletmenin içinde, dış servis hizmetlerinde veya ev-ofisi işleri gibi alanların hangisinde çalıştığından bağımsız olarak, her ücret ve maaşa bağlı kişi emekçidir. <sup>2</sup>Ağırlıklı olarak bir işletmeye bağlı olarak evde çalışanlar da emekçi olarak sayılır.**
- (2) **Bu yasaya göre aşağıda belirtilen kişiler emekçi sayılmazlar:**
- 1. Bir tüzel kişiye ait işletmelerde, tüzel kişinin yasal temsilcisi durumunda olan organın üyeleri;**
  - 2. Bir kollektif şirketin ortakları veya yasayla, tüzükle veya şirket sözleşmesiyle kişiler topluluğunun temsilciliği veya onların işyerlerinde, şirket işlerinin temsili ile görevlendirilmiş başka bir kişilerin topluluğunun üyeleri,**
  - 3. Çalışmaları birinci derecede geçimlerini sağlama amacına yönelik olmayıp, daha çok sosyal yardımlaşmaya veya dini amaçlara dayananlar;**
  - 4. Çalışmaları birinci derecede geçimlerini sağlamak amacına yönelik olmayıp, daha çok kendi tedavileri, bakımları, ahlak açısından gelişmeleri veya eğitimlerine yönelik olanlar;**
  - 5. Eşler, hayat arkadaşlar, işverenle aile birliği içinde yaşayan, birinci derecede akraba ve hısımlar.**
- (3) **'Bu yasa, hükümlerinde açıkça belirtilmediği takdirde yönetici hizmetliler için geçerli değildir. <sup>2</sup>Şirket'te veya işletmede, imzaladığı iş sözleşmesine veya mevkiine göre**
- 1. İşletme veya işletme kısımları için, kendi başlarına emekçi işe alma veya işten çıkarma yetkisine sahip olanlar, veya,**
  - 2. Genel vekaletname sahibi veya imza yetkisi işverenle aralarında olan ilişkide önem taşıyanlar, veya,**
  - 3. Devamlı olarak bir şirketin veya bir işletmenin kalıcılığı ve geliştirilmesi açısından önemli ve farklı görevler üstlenen**

**ve bu görevlerin yerine getirilmesinde özel bilgi ve deneyimlerinden yararlananlar ve bunları yaparken yönetimden emir almadan, ya da onlardan etkilenmeden önemli ölçüde serbestçe karar verebilenler; bu yetkiyi özellikle yasal hükümler, plânlar veya prensiplerle ilgili talimat vermede ve ayrıca diğer yönetici hizmetliler ile işbirliği yaparken de uygulayanlar, yönetici hizmetlidirler.**

**(4) 3. bendin 3. fıkrasının göre**

- 1. Son emekçi temsilciliği veya sözcü komisyonu seçimleri dolayısıyla veya emekçilerin denetim kurulu üyeleri seçimleri nedeniyle veya kesinleşmiş bir mahkeme kararıyla yönetici hizmetli sayılanlar veya,**
- 2. İşletmede daha ziyade yönetici hizmetlinin bulunduğu bir düzeyde olanlar veya,**
- 3. İşletmedeki yönetici hizmetliye ödenen düzenli yıllık ücreti usülen alanlar veya,**
- 4. 3. bendin uygulanmasında kuşku varsa, 4. Sosyal Yasa Kitabının, 18. maddesinde belirtilen miktardan üç misli daha fazla yıllık ücreti düzenli olarak alanlar, yönetici hizmetlidirler.**



## **I. Önsöz**

Beşinci madde 6. maddeyle bağıntılı olarak emekçi topluluğunun tanımını yapıyor. Bu tanımlama İşletme Teşkilat Yasasının uygulanması için büyük önem taşımaktadır. Çünkü İşletme Teşkilat Yasası bir işletmede çalışan herkese uygulanamaz. Bu yasanın üzerinde uygulandığı topluluk işletmede çalışan emekçilerden oluşur. Bu emekçi topluluğu İşletme Teşkilat Yasasının hükümleri uyarınca kendilerine, çalıştıkları işletme içerisinde, bir temsilci seçerler. Bu temsilciliğin adı “Emekçi temsilciliği” dir, zira bu kurum tüm emekçiler tarafından, yani hem işçiler hemde hizmetliler tarafından oluşturulan bir kurumdur. 2001 tarihinden önce yapılan işçi-hizmetli (Arbeiter-Angestellte) ayırımı,

İşletme Teşkilat Yasasının 25. Eylül 2001 tarihinde yürürlüğe giren yasa değişiklikleriyle birlikte ortadan kaldırılmıştır. Emekçi temsilcilikleri bundan böyle işçi ve hizmetlilerin birlikte katılımıyla seçilirler. Bu kurum seçildikten sonra – işçi-hizmetli ayırımı yapmaksızın –, tüm emekçilerin haklarını gözetir ve onların çıkarları doğrultusunda çalışmalarını yürütür.

Beşinci maddenin 1. bendi 6. maddeye bağlı olarak genel iş hukuku için geçerli olan bir emekçi tanımına dayanıp, bu tanıma eğitimleri için çalışanları ve ev çalışanlarını katarak daha da zenginleştiriyor (Emekçinin tanımı az sonra aşağıda verilecek).

Öte yandan işletmede çalışan bazı kişiler bu yasa anlamında emekçi olarak kabul edilmezler; işte bu elemeyi yasanın 5. maddesinin 2. bendinin 1 ila 5. fıkraları yapmaktadır.

Beşinci maddenin 3. ve 4. bendleri ise “yönetici hizmetlinin” tanımı ile ilgili hükümler içermektedir. Hizmetli ile yönetici hizmetli arasındaki fark yönetici hizmetlinin çeşitli yönetici nitelikte yetkileri olduğu için hem hizmetlilere hem de işçilere talimat ve emir verme yetkilerine sahip olmasından doğar. Onlar işverenin bir nevi temsilcileridir ve dolayısıyla işveren çıkarına düşünür ve davranırlar. Yönetici hizmetliler Sözcü Temsilciliği Yasasının (Sprecherausschussgesetz) hükümleri uyarınca kendilerine özgü temsilcilik (Sözcü temsilciliği) diğer hizmetliler ise İşletme Teşkilat Yasasının 1. maddesi uyarınca emekçi temsilciliğini seçerler.

## II. Emekçinin tanımı

İşletme teşkilat yasasının kedisine özgü bir emekçi tanımı ne yazık ki yok. Bu böyle olduğundan dolayı yasa kapsamında sürekli olarak genel iş hukuku için geçerli olan emekçi tanımı kullanılır. Bu tanım Federal İş Mahkemesi (FİM) tarafından geliştirilmiştir ve İşletme Teşkilat Yasası için geçerlidir. Bu tanıma göre “kim, hususi hukuka dayanan bir iş ilişkisi çerçevesinde başkasının hizmetinde ve başkasının belirlediği ve tayin ettiği işleri yapmakla yükümlü ve ona kişisel olarak bağlı ise, emekçidir” (bak: daimi yüksek mahkeme karar: (BAG 20. 09. 2000 AP Nr. 37 zu § 611 BGB Rundfunk; BAG vom 03. 07. 1975 – 1 ABR 98/74 – BAGE 27, 163; BAG 10. 04. 1991 – 4 AZR 467/90 – AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 54 = EzA BGB § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 39; BAG 6. Juli 1995 – 5 AZB 9/93 – BAGE 80, 256; BAG, Urteil vom 11.10.2000, 5 AZR 289/99;



Yukarda “kişisel bağıllıktan” söz ederken, bir kişinin hangi işin önce veya sonra, ne zaman, kim tarafından ve hangi zaman zarfında yapılacağını kendi hür iradesi ile belirlemesi ve tayin etmesi yerine, bu karar verme işleminin yabancı birisi (başkası) tarafından yapılması işaret ediliyor. Kişisel bağıllı olarak çalışıldığı nasıl anlaşılır, bu durumun belirtici öğeleri hangileridir diye sorulursa, verilecek yanıt ancak şu olabilir:

İşverenin “Direktif hakkı”, yani talimat verme hakkı (Weisungs- oder Direktionsrecht) kapsamında yapılacak işin içeriğini, yapılış tarzını, zamanını ve yerini kesin olarak belirtmesi ve tayin etmesi, çalışanın başkalarına kişisel bağıllılığının belirtici öğeleridir. Kişisel bağımlılığın karşısı ise kendi hür iradesi ile çalışmayı içerir. Kendi hür iradesiyle çalışanlarla kişisel bağımlılık koşulları altında çalışanları birbirilerinden ayırt edebilmek için aşağıdaki örnekler yararlı olabilir:

### **Yaşamdan bir örnek:**

Hepimizin tanıdığı ve sevdiği Temel, araba ve makina tamircisidir. Temel, yıllar boyunca kişisel bağımlı olarak çalıştığı Siemens işletmesinden büyük çapta ödence (tazminat) alarak işinden çıkıyor ve özel girişimci olarak dönerci dükkânı açacağına bir araba ve makina tamir atölyesi açıyor.

### **Durum 1**

Temel çok çalışkan olduğu için atölyesine gelen özel müşterileriyle yetinmeyip yanı sıra komşu bir işletmenin tamir işlerini de üstleniyor. Temel bu işletmenin araba tamir işlerini kendi atölyesinde genellikle hafta sonları yapıyor, zaman buldukça hafta içinde de tamir ettiği arabalar olabiliyor. Bu işletmenin tamirleriyle kazandığı para tüm kazancının tahminen yüzde 20'si civarındadır.

### **Temel bu işletmede kişisel olarak bağıllı bir emekçi mi?**

Hayır. Çünkü Temel yapılacak işi, zamanını, yerini ve işi yapma tarzını kendi hür iradesine göre belirliyor ve tayin ediyor. Temel başkasına kişisel bağımlı olmadığı için, iş hukuku anlamında bir emekçi değildir.

### **Durum 2**

Temel üstlendiği işletmenin araba tamiri işlerini o işletmenin atölyesinde yapmak zorunda. İşletmenin sahibi Temele arabalarda gerekli olan her parçayı

değil sadece kendisi tarafından belirtilen ve acil tamir edilmesi gereken parçaların ve arabaların tamir edilmesi bigisini veriyor. Temel, arabaların tamirini zamanı oldukça ama geciktirmeden yapmak durumunda. Temelin kazancının büyük bir kısmı bu işletme için yapılan tamir işlerinden geliyor.

### **Temel bu işletmeye kişisel olarak bağımlı mı?**

Hayır. Çünkü Temel yapılacak işin yerini belirlemenin dışında, yapılacak işi (araba tamiri), zamanını ve tamir yapma tarzını kendisi öz ve hür iradesine göre belirliyor ve tayin ediyor.

Temel başkasına kişisel bağımlı olmadığı için, iş hukuku anlamında bir emekçi değildir.

### **Durum 3**

Temel üstlendiği işletmenin tamir işlerini haftada art arda üç gün olmak koşuluyla o işletmenin atölyesinde yapmak zorunda. Bu işletmenin düzenli günlük çalışma zamanları Saat 6.00 ile 18. 00 arasında. Özellikle üretim makinalarının tamirinin, üretimin aksamaması için derhal yapılması gerekiyor. Arabaların ve kamyonların ne zaman tamire ihtiyaçları olduğunu şirketin yöneticileri belirliyor.

### **Temel bu işletmeye kişisel olarak bağımlı mı?**

Evet. Çünkü Temel çalışıp çalışmama kararı dışında, yapılacak işin yerini, yapılacak işin kendisini, zamanını ve yapma tarzını kendi hür iradesine bağlı olarak değil işletme yöneticilerinin belirttiği ve tayin ettiği çerçeve içerisinde yapmak zorunda. Temel tamir işlerini, başkasına kişisel bağımlı olarak yapmak zorunda olduğu için, iş hukuku anlamında bir emekçidir.

Yukarıda verdiğimiz birbirilerinden ayrıcalıklı durumlarda bir emekçinin belirleyici niteliklerini en iyi açıklayan örnek durum üçüncüsüdür. Çünkü bu üçüncü durumda Temel'in, kendi kendine yaptığı 'çalışıp çalışmama' sorgulaması dışında, kendi hür iradesine bağlı vereceği hiç bir önemli karar yoktur. O, işletmenin artık iş akışının ve iç yapısının bir parçasıdır, çarkın bir dişidir; üç günlük de olsa, bu parçanın bu dişin işlevini görmektedir. Temel bu üç gün için hür iradesini başkalarının yönetimine bırakmıştır, ve dolayısıyla iş hukuku anlamında bir emekçidir ve Temelin durumu bundan ibaret olduğundan, Yasaların koruma gücüne (emekçi temsilciliklerine ve diğer haklara) ihtiyacı vardır.

### III. Süreli Çalışanlar

#### 1. Süreli Çalışanların Tanımı

Süreli çalışanlar (befristet Beschäftigte) önceden saptanmış belli bir süre için işe alınan emekçilerdir. Bu tür iş ilişkisinin 'süreli' oluşu, onun önceden saptanmış süresinin dolmasıyla birlikte, yani bir fesih (Kündigung) işlemine gerek kalmadan sona ermesinden belli olur. Bu tanımlı yaptıktan sonra, yasal olarak düzenlenmiş iki tür süreli iş ilişkisinden ve gerekli olduğu için bunların arasındaki ayrımı vurgulamak gerekir:

#### a) Takvim Gününe Bağlı Süre

Kimi iş sözleşmeleri için bir takvim günü belirlenir; bu takvim günü geldiğinde herhangi bir işlem gerektirmeden sözleşme sona erer.

#### **Örnek:**

Bir işletme ile Temel arasında yapılan iş sözleşmesinde Temel'in 22 Kasım 2004 tarihinde başlayarak 01.Mayıs 2005 tarihine kadar çalışması bağitlanıyor. O halde Temel'in bu işletmeyle olan iş ilişkisi 2005 yılının 1 Mayıs'ında kendiliğinden sona erer.

#### b) Amaçlı Sürelendirme (Zweck Befristung)

Süreli iş sözleşmelerinden diğeri de belli bir amaca bağlı iş sözleşmesidir. Bu tür iş sözleşmelerinin sona ermesi takvim gününe bağlı değil, amaçlanmış bir işin bitmesine bağlıdır. Bu amaca ulaşıldığı iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.

#### **Örnek:**

Temel ile bir Tershane İşletmesi (Werft) arasında yapılan iş sözleşmesine göre Temel'in iş ilişkisi, 1 Nisan 2004 tarihinde işbaşı yapmasıyla başlar ve Birleşik Arap Emirliği'nden getirilen bir lüks yatın genel bakımın onarım işlerinin yapıp teslimiyle sona erer. Bu örnekte Temel'in iş sözleşmesinde işe başladığı gün belirtiliyor; ancak iş ilişkisinin sona erme tarihi takvim bağlı değil de amaçlanan işin, yani genel bakımın ve onarım işlerinin bitirdiği tarih olarak saptanıyor.

#### 2. Sonuç

Bu tür iş sözleşmelerinin, özellikle 80'li yıllardan beri, yoğun olarak iş Pazarında gerçekleştiğine tanık oluyoruz. Bu tür iş ilişkilerinde bulunan emekçiler fesi-

hten koruma yasasından (Kündigungsschutzgesetz) yararlanamıyorlar. İşveren, iş ilişkisinin bağıtlanan (Vertragsabschluss) tarihten veya işin amacına ulaşmasından sonra sürüp sürmeyeceği konusunda karar verici konumdadır, bu olgu ne yazık emekçinin iradesi dışında gerçekleşir.

Gerek işbitimi, gerekse takvime bağlı iş sözleşmeleri emekçiler için güvencesiz yapıdadır. Bu sözleşmelerle çalışan emekçilerin yaşamlarını bir düzene koymaları ve mesleki yaşamlarında ileriye görmeleri olanaksızdır. Emekçi temsilciliği, bu tür iş ilişkilerine girilmeden önce 99. madde uyarınca katılım haklarını kullanabilmesi için işveren tarafından bilgilendirilir. Emekçi temsilciliği bu tür işe alınmaları uygun bulmazsa, bu personel girişimlere 99. maddenin 2. bendine uyarınca bir hafta içinde olurlarını sakınır (Zustimmungsverweigerung).

#### **IV. Kısıtlı Süreyle Çalışanlar**

##### **1. Kısıtlı Süreyle Çalışanların Tanımı**

Kısıtlı süreyle (Teilzeit) çalışan emekçiler, düzenli haftalık çalışma süresi, işletmede kendileriyle aynı koşullarda ve tam gün çalışan emekçilerin düzenli haftalık çalışma süresinden, kısa olan emekçilerdir (bak, "Kısıtlı süre çalışma ve süreli iş ilişkileri yasası" 2. madde 1. bend = § 2 TzBfG [eskiden: Çalışmaya teşvik yasası 2. madde 2. bend = § 2 Abs. 2 BeschfG]).

##### **2. Kısıtlı Süreyle Çalışmanın Şekli**

Kısıtlı süreli iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır. İşveren emekçinin oluru (Zustimmung) olmadan iş süresini keyfince değiştiremez (bak, BAG 12. 12. 1984 AP Nr. 6 zu § 2 KSchG 1969).

##### **3. Kısıtlı Süreyle Çalışmanın Yasadaki Yeri**

Kısıtlı süreyle çalışanlar, İşletme Teşkilat Yasası'na göre işletmenin emekçileri olarak görülürler. Bu emekçilerin seçme ve seçilme hakları vardır (bak, Daha ayrıntılı 7. madde).

Tüm emekçilere 1. Ocak 2002 tarihinden bu yana, bazı önkoşullar yerine getirilirse, haftalık iş süresinin kısaltılması için yasal hak tanınmıştır. Bu yasal hak

**Kısıtlı ve Süreli İş İlişkisi Yasası'** nın (Teilzeitbefristungsgesetz = TzBfG) sekizinci maddesinde düzenlenmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken başka bir yön de fark gözetimidir (Diskriminierung). Bir yandan tam süre çalışanlarla kısıtlı süreli çalışanlar arasında, öte yandan kadın ve erkekler arasında az denmeyecek ölçüde fark gözetilip, farklı davranılmaktadır. Kısıtlı süreli çalışanlar arasında kadın emekçilerin çoğunluğu oluşturması, bu konuda daha duyarlı olunmasını gerektirmektedir.

## **V. Esnek Kısıtlı Süre Çalışanlar**

Son on yıldan bu yana akıl ermeyecek derecede yeni çalışma türleri ortaya çıkmaktadır. Bunlardan sadece ikisini burda işlemekte yarar görüyoruz: **İşverenin isteği üzerine çalışma ve** (Arbeit auf Abruf veya KAPOVAZ = kapazitätsorientierte variabla Arbeitszeit = üretim kapasitesine yönelik değişken iş zamanı)

### **İşyerinin paylaşımı**

(Arbeitsplatzteilung: Kısıtlı ve Süreli İş İlişkisi Yasası'nın 13. maddesi; diğer kısıtlı süreli çalışma türleri için bak.: GK-TzA-Danne Art. 1 § 5 Rn. 11 ff.; Löwisch RdA 1984, S. 198; Schüren BB 1984, S. 1235).

#### **1. İşverenin İsteği Üzerine Çalışma**

##### **a) İşverenin İsteği Üzerine Çalışmanın Tanımı**

İşverenin isteği üzerine çalışmak; emekçinin işgücünü işin yoğunluğuna bağlı olarak işverenin hizmetine sunan bir iş ilişkisidir. (bak; Kısıtlı ve Süreli İş İlişkisi Yasası 12. madde 1. bend).

##### **b) İşverenin İsteği Üzerine Çalışmanın Özellikleri**

İşverenin isteği üzerine, yani üretim kapasitesine bağlı, değişken iş zamanlarında çalışmakla yükümlü emekçiler yaşamlarını düzenlemekte büyük zorluklarla karşı karşıya kalırlar. Emekçiler zamanlarını anlamlı ve yararlı şekilde değerlendiremedikleri gibi kazanç riskini de olduğu gibi üstlenmek zorundadırlar. Hiç “boş zaman” (çalışma sırasında oluşan ve geçici olarak üretimin veya hizmetin yapılmadığı anlar) tanımayan bu çalışma sistemiyle işveren, alışlagelmiş durumdan farklı olarak, boşta geçirilen zamanlar için ödeme yapmak durumunda kalmadığından; ayrıca ek kâr elde etmektedir.

Örnek olarak lokantalar, meyhaneler veya alışveriş merkezleri verilebilir: Bu işletmelerde işverenin isteği üzerine çalışan emekçilerin sayısı azımsanacak sayıda değildir.

#### c) İşverenin İsteği Üzerine Çalışmanın Çeşitleri

Bu tür iş sözleşmelerinin iş Pazarında birbirilerinden farklı düzenlemeleri sözkonusu: süresiz sözleşmeler, çalışma zamanının belirsiz olduğu sözleşmeler, süreli ve çalışma zamanının belirsiz ve değişken olduğu sözleşmeler vs.

(bak, Klevemann AiB 1986, S. 113).

#### d) Emekçi Temsilciliğinin Yetki Alanları

İşveren istek üzerine çalışma yöntemleri uygulamayı tasarladığı aşamada (Planungsphase) emekçi temsilciliğinin, İşletme Teşkilat Yasasının 90. maddesinin 1. bendinin 3. fıkrası, 106. maddesinin 3. bendinin 4., 5, 9. ve 10. fıkraları ve aynen 111. maddenin 3. cümlesinin 4. ve 5. fıkraları için düzenlenmiş 'bilgilendirme ve görüşme hakları' na (Informations- und Beratungsrechte) uymakla yükümlüdür. İşveren bunu veya başka bir çalışma yöntemini uygulamayı amaçlıyorsa, çalışanları (personeli) yeni bir çalışma düzeni içinde görevlendirme durumunda kalır. Bundan dolayı 92. ve 93. maddeler uyarınca emekçi temsilciliğinin bu süreçte katılım hakkı (Beteiligungrechte) doğar. Bu çalışma yönteminin tasarı aşamasından (Planungsphase) sonra uygulanmaya konacağı kesinleşirse, emekçi temsilciliğinin yasanın 87. maddesinin 1. bendinin 2. fıkrası uyarınca birlikte karar verme hakkı (Mitbestimmingsgesetz) vardır. Bu yöntemle birlikte emekçilerin çalışma zamanlarının kayıt ve hesaplanmasının işlerliğe geçmesinde yasanın 87. maddesinin 1. bendinin 6. fıkrasına göre emekçi temsilciliğinin 'birlikte karar alma hakkı' doğar (ayrıntı için bak madde 87).

Ve nitekim 'birlikte karar alma hakkı', bu yöntemin uygulanışı ile aynı zamanda ücretlendirme ölçütlerinin de yeniden düzenlenmesini gerektirecektir. Bundan dolayı yasanın 87. maddesinin 1. bendinin 10. fıkrasına göre emekçi temsilciliğinin yeni bir 'birlikte karar alma hakkı' doğar.

## 2. İş Paylaşımı (Arbeitsplatzteilung)

### a) İş Paylaşımının Tanımı

Kısıtlı ve Süreli İş İlişkisi Yasası'nın 13. maddesine göre 'iş paylaşım'ı, en az iki veya daha fazla emekçinin belli bir işte değişik zamanlarda çalışmalarını demektir (Daha ayrıntılı bak; 'Kısıtlı süreyle çalışma ve süreli iş

ilişkileri yasası" nın 13. maddesi = § 13 TzBfG).

## b) İş Paylaşımının Çeşitleri

### aa) İş Paylaşımı

- ▶ İş paylaşımına katılan emekçinin biri öğleden önce, öbürü ise öğleden sonra çalışır.
- ▶ İş paylaşımına katılan emekçiler paylaşımı günlük olarak düzenlerler, yani bu çalışma yöntemine katılımcı emekçiler haftanın kimi günleri tam, kimi günlerde ise hiç çalışmayabilirler.
- ▶ İş paylaşımına katılan emekçiler, paylaşımı haftalık veya aylık olmak üzere de düzenleyebilirler.

### bb) İşin Bölünmesi

Ancak bu bağlamda çalışma sürelerinin değişik biçimlerde düzenlenmesinin yanısıra emekçilerin kendi aralarında yapılacak işin sorumluluğunu da üstlenmek zorunda kaldıkları durumlar da sözkonusu olabilir. Bu yöntem kapsamında çalışılan süre ve yapılan somut işler için gerek birey gerekse grup tarafından üstlenilen ortak sorumluluklar sözkonusudur.

▼

## Madde 7: Seçme Hakkı

**<sup>1</sup>İşletmede çalışan 18 yaşını doldurmuş tüm emekçiler seçme hakkına sahiptirler. <sup>2</sup>Bir başka işveren tarafından işletmeye çalıştırılmak amacıyla geçici olarak gönderilen emekçiler, işletmede üç aydan fazla çalışıyorlarsa, seçme hakkına sahiptirler.**

## I. Önsöz

Yedinci madde emekçilerden hangilerinin hangi önkoşullar altında seçme hakkına (aktives Wahlrecht) sahip olduklarını bildiren bir hükümdür. Bu madde amir yani kesin bir hükümdür. Kısaca; 18. yaşını doldurmamış hiç kimse seçimlere katılamaz, 7. maddenin hükmü bu açıdan kesindir.

Gençlik ve Çırac temsilciliği için seçme hakkını düzenleyen hüküm 61. maddenin 1. bendidir.

## II. Önkoşullar

Yedinci madde uyarınca seçme hakkına sahip olmak için yalnız 18 yaşını doldurmak yeterli değildir.

Beşinci maddede belirtilen ve emekçi sıfatını taşıyan 18. yaşını doldurmuş her işletme çalışanı seçme hakkına sahiptir. Bu gruba, meslek eğitimi görenler ve ilgili işletme için ev mesaisinde (Heimarbeit) büyük ölçüde çalışanlar dahil, tüm emekçiler girer. Emekçilerin bireysel haftalık çalışma sürelerininin tam gün (Vollzeit) veya kısıtlı (Teilzeit) oluşu bu bağlamda belirleyici olmaz. Ancak bu bağlamda karşımıza çıkan ve emekçi temsilciliklerinin güncel iş hayatlarında sorunlar yaratabilen bir duruma değinmeden geçmek doğru olmaz; sosyal sigorta ödeneklerini ödemekle **yükümlü olmayan** ve çalışma süreleri kısıtlı emekçilerle ilgili sorun yaratan bu durum, hukuk dünyasında tartışmalar yaratan ve bu konuda düşüncelerin ileri sürüldüğü; ama sonuca ulaşmakta zorlukların yaşandığı bir çözümsüzlüktür. Burda karşıt iki çözüm önerisi aktarılabilir, çünkü bu çalışma bağlamında bu tür bir sorunun ayrıntılarına girilmesi olası değildir. Bilgilendirme amaçlı bir değinmeye gerek duyulmuştur.

Bir sava göre bu kişiler 5. maddenin 1. bendi uyarınca emekçi sıfatı taşıyorlarsa, emekçi temsilcilikleri seçimleri için seçme hakkına sahiptirler (Gesellschafts Kommentar-Kreutz § 7 Yn. 25; DKKS-Schneider, § 7 Yn. 11; Löwisch RdA 1984, S. 206).

Bir başka sav ise, bu kişilerin 5. madde uyarınca emekçi sayılmaları durumunda, ancak işletmede çalışan emekçiler içinde salt çoğunluğu oluşturuyorlarsa seçme hakları olur. Dolayısıyla bu emekçi grubu ancak bu önkoşullar yerine getirildiği durumlarda 3. maddenin 1. bendinin 3. fıkrası uyarınca emekçi temsilciliği seçebilirler (GL § 7 Yn. 9; Hanau, FS Müller, S. 172ff.; Wank, RdA 1985, S. 12).

Yukarda aktarılan savların en inandırıcısı ilk aktarılan olmalıdır.

Çünkü sözü geçen emekçiler işletmenin iç yapılanmasının, iş sürecinin ve iş akımının kaçınılmaz birer öğeleridir. Sözgelisi; onlar artık çarkın birer dişleri konumuna girmişlerdir, işletmede planlanan ve uygulanan her tür girişim ve değişimlerden olumlu veya olumsuz şekilde etkilenen bireylerdir. Onları seçim hakkından yoksun bırakmak yasanın ne amacına ne de yapısına uygun olur.

İkinci olarak aktarılan sava karşı söylenecek tek söz şu olabilir:

İş hukukuna göre emekçinin tanımı için sosyal sigorta ödenekleri yükümlülüğü belirleyici olmadığından, burda sözü geçen emekçilerin işletmede



çalışanların çoğunluğunu oluşturmalarına karşın, emekçi temsilciliği seçimlerinden alınmaları mantık dışıdır. Onları emekçi temsilciliklerinden başka bir temsilcilik seçmeye yönlendirmek, yalnızca emekçileri bölmeye hizmet eder.

Kısıtlı süreyle çalışma ve Kısıtlı ve Süreli İş İlişkisi Yasası'nın 13. maddesi uyarınca istek üzerine iş gören (Arbeit auf Abruf) ve aynı yasanın 12. maddesi uyarınca iş paylaşımı' (Arbeitsplatzteilung) çerçevesinde çalışan emekçiler de seçme hakkını sahiptirler. Bunun yanısıra; yapılacak işin özelliğinden dolayı geçici bir süre için işe alınmış ve seçim günü işletmeyle halâ iş ilişkisinde bulunan yardımcı emekçiler (Aushilfskräfte) de seçme hakkına sahiptirler (bak, BAG 29. 01. 1992 AP Nr. 1 zu § 7 BetrVG 1972; LAG Düsseldorf DB 1991, S. 238).

Bir Emekçi iki ayrı işletmede yarımşar gün, yani kısıtlı süreyle çalışıyorsa, her iki işletmede de seçme hakkına sahiptir (hüküm eden fikir: bak. BAG 11. 04. 1958 AP Nr. 1 zu § 6 BetrVG).

bu kural, her iki işletme aynı tüzelkişi veya gerçekkişiye ait olsa bile geçerlidir (GK-Kreutz § 7 BetrVG Rn. 26).

Yedinci maddenin 2. cümlesi uyarınca, üç aydan fazla bir süreden beri işletmede çalışıyorlarsa, kiralık emekçiler (Leiharbeitnehmer) de seçme hakkına sahiptirler. Ancak bu emekçiler 1. madde uyarınca sürekli ve düzenli olarak çalışan emekçi sıfatı taşımazlar. Bunlar seçimin yapılacağı işletmeyle iş ilişkisinde bulunmadıklarından, emekçi temsilciliği seçimleri için gerekli olan sayımda dikkate alınamazlar.

▼

## **Madde 8: Seçilme Hakkı**

**(1) <sup>1</sup>Seçilme hakkına, altı aydan beri işletmede çalışan veya işini bu süreden beri ağırlıklı ölçüde bu işletme için evinde gören seçmenlerin tümü sahiptir. <sup>2</sup>Emekçinin işletmedeki bu altı aylık çalışma süresine daha önce aynı şirketin veya konsernin başka bir işletmesindeki (Anonüm Şirket Yasası, madde 18, bend 1) çalışma süresi de eklenir. <sup>3</sup>Ceza hukuku alanında mahkûmiyetten dolayı kamusal alanda seçim hakkını yitirenler seçilemezler.**

**(2) İşletmenin kuruluşundan bu yana altı ay geçmediyse, 1. bent-  
deki altı aylık işletmede çalışıyor olma hükmünden farklı olarak,  
emekçi temsilciliği seçiminin hazırlanışı sırasında işletmede  
çalışan ve öbür koşulları da yerine getiren emekçiler seçilme  
hakkına sahiptirler.**

## **I. Önsöz**

Sekizinci madde seçilme hakkını düzenler (passives Wahlrecht) ve amir, yani kesin ve zorunlu bir hüküm olduğu için ne toplusözleşmeyle ne de işletme sözleşmesiyle farklı düzenlemeler yapılamaz (bak, BAG 16. 02. 1973 AP Nr. 1 zu § 19 BetrVG 1972; BAG 12. 10. 1976 AP Nr. 1 zu § 8 BetrVG 1972).

## **II. Seçilme Hakkı, Tanımı ve Önkoşulları**

### **1. Seçilme Hakkının Tanımı**

Seçilme hakkı, Emekçi temsilciliği, Ortak Emekçi Temsilciliği ve Konzern Emekçi Temsilciliği seçimlerine aday olabilme sıfatına sahip olmaktır.

### **2. Seçilme Hakkının Tanımının Önkoşulları**

Seçilme hakkının önkoşullarına 8. maddede geniş ve ayrıntılı bir biçimde yer verilmektedir.

#### **a) Seçilme Hakkı**

Seçilme hakkına ancak 8. maddenin öbür önkoşullarını da yerine getiren seçmen emekçiler sahip olabilirler. Bu nedenle emekçi temsilciliğine seçilebilecek kişiler 5. madde uyarınca işletmede çalışan emekçilerdir. Bu emekçi grubuna, meslek eğitimi gören kişiler ve ağırlıklı ölçüde ilgili işletme için ev mesaisinde (Heimarbeit) çalışanlar dahil, tüm emekçiler girer. Emekçilerin bireysel haftalık çalışma sürelerinin düzenli veya kısıtlı oluşu seçilme hakkı için kesinlikle belirleyici değildir.

Kısıtlı ve Süreli İş İlişkisi Yasası'nın 13. maddesi uyarınca *istek üzerine çalışma* gören (Arbeit auf Abruf) ve aynı yasanın 12. maddesi uyarınca *işyeri paylaşımı* (Arbeitsplatzteilung) çerçevesinde çalışan emekçiler de seçme hakkını sahiptirler.

Öte yandan kiralık emekçilerin, kiralandıkları işletmelerde 7. maddenin 2. cümlesi uyarınca seçme hakkına sahip oldukları gibi, onları kiraya veren işletmelerde de hem seçme hem de seçilme haklarına sahiptirler.

Askerlik görevi için mesleki işinden bağışık tutulmuş emekçilerin de seçilme hakları, yani adaylık hakları vardır; ancak bunlar askerlik görevlerini yerine getirdikleri süre içinde yasal açıdan emekçi temsilciliği görevlerini yerine getirmekte yasal açıdan engellidirler (Bak; DKKS-Schneider § 8 Rn. 22; HSG § 8 Rn. 10; Kroller BB 1972, S. 228; Maurer DB 1972, S. 975). ve onların yerlerini bu süre için emekçi temsilciliğinin yedek üyeleri alırlar.

#### b) Altı Ay Süreyle İşletmede Çalışmış Olma Koşulu

Seçme hakkına sahip bir emekçinin seçilebilmesi için bir işletmede seçim gününe kadar aralıksız en az altı aydan beri veya bu süre boyunca şirketin veya konsernin başka bir işletmesinde 5. maddenin 1. bendinde tanımlanan emekçi sıfatıyla çalışmış olması gerekir. Bu altı aylık süre, seçimler bir kaç gün sürecekse, son seçim gününde de doldurulabilir.

#### c) Yabancı Uyruklu Emekçilerin Seçilme Hakları

1952 tarihli İşletme Teşkilat Yasası seçim hakkının ancak Federal Parlamento için seçme hakkına sahip olan emekçilere verileceğinden yola çıkıyordu. Bundan dolayı emekçi temsilciliklerine, Federal Almanya Cumhuriyeti vatandaşları ve Avrupa Topluluğu'na üye ülkelerden gelen emekçiler seçilebiliyordu. Bu durum İşletme Teşkilat Yasası'nın 1974 yılında değiştirilmesiyle ortadan kalkmış bulunmaktadır. Yasanın bu değişimiyle birlikte uyruğuna bakılmaksızın her emekçi seçme ve seçilme hakkını kazanmıştır.

### III. Olağanüstü Özel Durumlar

Seçilme hakkına seçim zamanında iş ilişkisi fesh edilmiş, yani işten çıkarılmış emekçiler de sahiptirler. Ancak bu hak emekçiler, iş ilişkilerinin işveren tarafından verilen fesh bildirisiyle sona ermediğini ileri sürüp, işlerine devam isteklerini içeren bir saptama davası (Feststellungsklage) ile iş mahkemesine başvuruda bulunmuşlarsa geçerlidir. Böyle bir yasal düzenlemenin olmadığı varsayılırsa, işverenin bireysel veya siyasal etkinliklerini onay-

lamadığı emekçilere karşı, özellikle seçimlerden kısa bir süre önce, takınacağı tavırlar kolaylıkla kestirilebilecek niteliktedir. Bu tavır, işverene göre iş düzenini aksatan ve sürekli emekçilerin kafalarını karıştıran ve dolayısıyla işletmede rahatsızlığa neden olan bir emekçinin, seçimlerden kısa bir süre önce işinden uzaklaştırılması şeklinde gerçekleşebilir.

Burda değindiğimiz durum böyle değerlendirildiği için, çıkışı verilmiş bir emekçi, açılan saptama davası ile ilgili mahkeme kararı kesin geçerlilik kazanana kadar, işletme çalışanı sıfatını taşır. Mahkeme kararında, iş ilişkisinin feshine karşı açılan davanın haklı bulunup, ilgili emekçiye iş ilişkisini sürdürme hakkı verilirse, seçimlerde adaylığını koymuş ve seçilmiş emekçinin görevi süresi boyunca dokunulmazlığı vardır. Fesihten Koruma Yasasınının 15. maddesinin 1. bendinin 2. cümlesi uyarınca bu dokunulmazlık, dört yıllık görev süresinden sonra bir yıl daha geçerlidir.

Ancak mahkeme kararında iş ilişkisinin feshine karşı açılan dava kaybedilirse, bu emekçinin seçimlere aday olarak katıldığı anda geçerli bir iş ilişkisinin olmadığı anlamına gelir. Seçim sonucunda ilgili emekçi üye seçilmişse, üyeliği mahkemenin verdiği olumsuz karardan itibaren geçersiz sayılır.

▼

## **Madde 9: Emekçi Temsilciliği Üyelerinin Sayısı**

**'Emekçi temsilciliği düzenli olarak, 5 ila 20 seçme hakkına sahip emekçinin çalıştığı işletmelerde 1 üyeden**

<b>21 ila 50 emekçinin çalıştığı işletmelerde</b>	<b>3 üyeden,</b>
<b>51 ila 100 emekçinin çalıştığı işletmelerde</b>	<b>5 üyeden,</b>
<b>101 ila 200 emekçinin çalıştığı işletmelerde</b>	<b>7 üyeden,</b>
<b>201 ila 400 emekçinin çalıştığı işletmelerde</b>	<b>9 üyeden,</b>
<b>401 ila n 700 emekçinin çalıştığı işletmelerde</b>	<b>11 üyeden,</b>
<b>701 ila 1000 emekçinin çalıştığı işletmelerde</b>	<b>13 üyeden,</b>
<b>1001 ila 1500 emekçinin çalıştığı işletmelerde</b>	<b>15 üyeden,</b>
<b>1501 ila 2000 emekçinin çalıştığı işletmelerde</b>	<b>17 üyeden,</b>
<b>2001 ila 2500 emekçinin çalıştığı işletmelerde</b>	<b>19 üyeden,</b>
<b>2501 ila 3000 emekçinin çalıştığı işletmelerde</b>	<b>21 üyeden,</b>
<b>3001 ila 3500 emekçinin çalıştığı işletmelerde</b>	<b>23 üyeden,</b>
<b>3501 ila 4000 emekçinin çalıştığı işletmelerde</b>	<b>25 üyeden,</b>
<b>4001 ila 4500 emekçinin çalıştığı işletmelerde</b>	<b>27 üyeden,</b>

**4501 ila 5000 emekçinin çalıştığı işletmelerde 29 üyeden,  
5001 ila 6000 emekçinin çalıştığı işletmelerde 31 üyeden,  
6001 ila 7000 emekçinin çalıştığı işletmelerde 33 üyeden,  
7001 ila 9000 emekçinin çalıştığı işletmelerde 35 üyeden,  
oluşur. 29000'den fazla emekçinin çalıştığı işletmelerde emekçi  
temsilciliği üye sayısı, bu sayıdan fazla olan her 3000 emekçi için  
2 üye artar.**

## **I. Önsöz**

Dokuzuncu maddenin hükümleri, işletmelerin emekçi sayısı bakımından büyüklüğüne göre, emekçi temsilciliği için seçilecek üye sayısını belirler. Emekçi sayısı derken, işletmede düzenli, yani “normal” koşullar altında çalışanların sayısı işaret ediliyor. Bu sayı, kuşkusuz – özellikle ekonominin sarsıntıda olduğu dönemler – her işletmede kısmen azalıp çoğalır. 9. maddenin düzenlediği emekçi sayısı ise bu azalış ve çoğalışın belli bir zaman süresi için geçerli olan ortalamasıdır; (örneğin iki yıllık azalış ve çoğalışın ortalaması). Emekçi sayısının belirlendiği bu zaman, kesinlikle yalnız seçim yapılacak gündür. 9. maddenin belirlediği emekçi sayısı, belli bir zaman süresi içindeki azalış ve çoğalışın ortalamasıdır, saptanan bu sayı seçim gününde değerlendirmeye alınacak emekçi sayısıdır. Saptanan emekçi sayısına göre 9. madde uyarınca seçilmesi gereken emekçi temsilciliği üye sayısı kesindir, yani zorunludur. Bu üye sayısı toplu sözleşmelerle veya işletme sözleşmeleriyle değiştirilemez. Ancak 3. maddenin 1. bendinin 1. fıkrası uyarınca işletmelerin kimi kısımlarında veya kimi görev alanlarında ek olarak seçilebilecek emekçi temsilcilikleri üyelerinin seçimi 9. maddeden farklı bir düzenlemeyle yapılabilir; bu farklılığa mutlaka dikkat edilmelidir.

## **II. Emekçi Temsilciliği Üye Sayısı ve Saptama İşlemi**

Dokuzuncu madde uyarınca işletme çalışanlarının ve dolayısıyla emekçi temsilciliğinin üye sayısını seçim kurulu saptar. Seçim kurulu tarafından saptanan bu sayı değişmez ve esastır (Bak; 16. madde takkiben).

5 ila 51 emekçinin çalıştığı işletmelerde, emekçi temsilciliği seçimleri için yapılması gereken saptama işleminde, yalnız seçme hakkına sahip emekçilerin sayısı dikkate alınırken; bu kural 51 den fazla emekçinin çalıştığı işletmelerde uygulanmaz; bu durumlarda saptama işlemi yapılırken her emekçi (seçme hakkı olsun veya olmasın) dikkate alınır (Seçme ve seçilme hakkı için bak. 7. ve 8. maddeler, Emekçi tanımı için bak. 5. madde).

Emekçi sayısının kesin olarak belirlenmesi güç olan durumlarda (örneğin: Emekçi sayısı 1000 mi yoksa 1001 mi?)

Federal İş Mahkemesi'nin kararları uyarınca emekçi sayısını belirleme, seçim kurulunun takdirine bırakılır (Bak; BAG 12. 10, 1976 AP Nr. 1 zu § 87 1972; 25. 11. 1992 AP Nr. 8 zu § 1 BetrVG 1972).

### **III. Bir Üyeden Oluşan Emekçi Temsilcilikleri**

Düzenli, yani normal koşullar altında, seçme hakkına sahip 5 ila 20 emekçi çalıtıran işletmelerde emekçi temsilciliği bir üyeden oluşur. Yedek üye seçilmesi yasa gereğidir. Bu tür tek üyeli emekçi temsilcilikleri, üye sayısı bakımından büyük emekçi temsilcilikleriyle yasal açıdan bitkaç ayırım dışında aynıdırlar. Tek üyeli emekçi temsilciliklerinin İşletme Teşkilat Yasası'nın 99 ve 111. maddeleriyle düzenlenen birlikte karar verme ve katılım hakları alanlarında söz sahibi olamamaları bu ayrımlara örnek verilebilir. Bu hükümlere göre tek üyeli emekçi temsilciliklerinin katılım ve birlikte karar verme hakları yoktur, zira bu haklardan yararlanmak için şirkete düzenli olarak yirmiden fazla emekçinin çalışmış olması gerekiyor. Yukarıda değindiğimiz emekçi sayısındaki dönemsel düşüş ve çıkışlar ile ilgili aktardığımız açıklamalar, tek üyeli emekçi temsilcilikleri için de geçerlidirler.

### **IV. Not**

Seçimlerden sonra gelişebilen emekçi sayısındaki değişiklikler, önemli oranda da olsa, aslında seçimleri ve onların sonuçlarını hiçbir yönde etkilemezler. Ancak bu esastan farklı olarak, aşağıda 13. madde ile ilgili yaptığımız açıklamalarda da görülebileceği gibi, emekçi sayısında belli bir ölçüde değişiklik

olması durumunda, seçimlerin yenilenme zorunluluğu sözkonusu olabilir . Seçimlerin bu yenileme zorunluluğu yalnız, seçimlerden 24 ay sonra gelişen emekçi sayısındaki değişiklikler için geçerlidir; daha önceki veya sonraki değişiklikler dikkate alınmazlar (Daha ayrıntılı bilgi için bak. 13. madde).

▼

### **Madde 11: Emekçi Temsilciliği Üye Sayısı İndirimi**

**Bir işletmede seçilme hakkına sahip yeterli sayıda emekçi yoksa; emekçi temsilciliği seçim adayları sayısının saptanma işlemi için, ölçü olarak sözkonusu işletmenin bir ufağı alınır.**

#### **I. Önsöz**

Onbirinci madde hükümleri istisna durumlarda 9. maddenin düzenlemelerinden farklı uygulamalar öngörüyor. Bu farklı düzenlemelerden biri, emekçi temsilciliği seçimlerine 8. madde gereği aday olabilme koşullarını yerine getirecek yeterli sayıda emekçi olmadığı durumlarda da emekçi temsilciliği seçimlerinin yapılabileceğini içeriyor. 11. maddenin hükümleri ortak emekçi temsilciliği, konsern emekçi temsilciliği, gençlik ve çırak temsilcilikleri ve ortak gençlik ve çırak temsilcilikleri için geçerli değildir.

#### **II. Ufak Bir İşletmeyi Ölçü Almak**

Bir işletmede 8. madde de belirtilen emekçi temsilciliği seçimlerine aday olabilme koşullarını yerine getirecek, 9. madde uyarınca gerekli sayıda emekçi çalışmıyorsa, bu işletmede gerekli aday sayısının saptanması için gene 9. maddenin düzenlemeleri dikkate alınarak, emekçi sayısı bakımından kendisinden ufak bir işletmeyi ölçü olarak alır.

#### **Örnek:**

Dokuzuncu maddenin 4. varyantına (Alternative) göre 51 ila 100 arasında değişebilen emekçinin çalıştığı işletmelerde emekçi temsilciliği 5 üyeden oluşur. Bu emekçiler arasında seçilme hakkına sahip en az 5 emekçi bulunmuyorsa, emekçi sayısı bakımından 9. maddenin düzenlemelerinde belirtildiği

gibi sözkonusu işletmenin bir ufağı ölçü olarak alınır. Bu örnekte verilen 'ufak işletme', 9. maddenin düzeninde 21 ila 50 emekçi çalıştıran işletmedir; çünkü bu işletme başta verdiğimiz işletmenin bir ufağıdır.

### III. Aday Eksikliğinden Doğan Sorunlar

Onbirinci maddenin metni, bir işletmede emekçi temsilciliği seçimlerine 8. madde uyrınca aday olabilme koşullarını yerine getiren ve 9. madde uyarınca **gerekli sayıda emekçinin olmadığı durumları düzenliyor**. Yasa koyucu bu hükmü düzenlerken, seçilme hakkına sahip emekçilerin adaylıklarını koymaya **hazır olmadıkları durumları dikkate almadığından** uygun bir yasal düzenleme yapılmamıştır, ve dolayısıyla **yasa uygulayıcı** bu tür durumlarda **yasal bir eksiklikle karşı karşıya kalır**. Bu tür hukuksal eksiklikler, bu bağlamda olduğu gibi diğer durumlarda da, ilgili yasanın benzer hükümleri örnek alınarak giderilir. Bu bağlamda *benzer hüküm İTY'* nin 11. maddesidir, çünkü yasa koyucu bu hükmü düzenlerken, usul dışı ve olağanüstü bir durumu (işletmede gerekli sayıda seçme hakkına sahip emekçinin olmayışı durumlarını) tasarlamıştır. Bu durum, emekçilerin adaylıklarını koymaya hazır olmadıkları durumlarla benzerlik taşıdığı için, 11. maddenin hükümleri örnek alınarak bu yasal eksiklik giderilir.

Kısaca; yukarıda değinilen nedenlerden dolayı 11. maddenin hükümleri seçilme hakkına sahip emekçilerin adaylıklarını koymaya hazır olmadıkları durumlarda benzer şekilde uygulanır.

▼

#### Madde 13: Emekçi Temsilciliği Seçim Tarihi

- (1) **<sup>1</sup>Dönemli emekçi temsilciliği seçimleri her dört yılda bir 1. Mart ila 31. Mayıs tarihleri arasında yapılır. <sup>2</sup>Bu seçimler, Sözcü Kurulu Yasasının 5. maddesinin, 1. bendi uyarınca yapılan dönemli seçimlerle aynı tarihe rastlar.**
- (2) **Dönem dışında emekçi temsilciliği seçimleri ancak,**
  1. **seçim gününden başlayarak hesaplanan 24 ayın dolmasından sonra sürekli çalışan emekçi sayısının yüzde 50 oranında, fakat en az 50 kişi artması veya azalması durumlarında;**



2. bütün yedek üyelerin asil üyeliğe geçişlerinden sonra tüm emekçi temsilciliği üye sayısı, yasalarca gerekli sayının altına düştüğü durumlarda,
  3. emekçi temsilciliği üyelerinin çoğunluk oluşturan sayıyla istifa kararı aldıkları durumlarda,
  4. emekçi temsilciliği seçimine yapılan itirazın başarılı olduğu durumlarda,
  5. emekçi temsilciliğinin mahkeme kararıyla fesih edilmesi durumunda veya
  6. işletmede emekçi temsilciliği bulunmayan durumlarda, yapılır.
- (3) <sup>1</sup>Seçim için öngörülen dönemin dışında emekçi temsilciliği seçimi yapıldıysa, bu seçim gelecek seçim dönemi için öngörülen zamanda yeniden yapılır. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliğinin görev süresi, dönemli seçimler için öngörülen zamanının başlangıcında henüz bir yılı doldurmadıysa, emekçi temsilciliği gelecek dönemli seçim zamanından bir sonraki dönemli seçim zamanında yeniden seçilir.

## I. Önsöz

13. maddenin 1. bendi emekçi temsilciliği seçimlerinin zamanını belirler. Bu belirleme yalnız dönemli emekçi temsilciliği seçimleri (regelmäßige Betriebsratswahlen) için geçerlidir. Dönemli emekçi temsilciliği seçimleri her dört yılda bir, 1 Mart ila 31 Mayıs tarihleri arasında yapılır. Ancak kimi durumlarda bu seçimlerin 13. maddenin 1. bendinin 1. cümlesinde belirtilen zamanlar dışında yapılması gerekebilir. Bu tür emekçi temsilciliği seçimleri 'dönem dışı seçimler' olarak tanımlanırlar. Dönem dışı, yani 1 Mart ila 31 Mayıs tarihleri dışında, yapılması gereken seçimlerin hangi koşullar altında yapılabilecekleri hükmün 2. ve 3. bendlerinde belirtiliyor.

## II. İkinci Bendle İlgili

### 1. Birinci Fıkra İle İlgili

13. maddenin 2. bendinin 1. fıkrası işletmede emekçi sayısının belirgin bir şekilde değişmesinden söz eder. Emekçilerin sayısı ile ilgili değişim, seçim

gününden başlayarak hesaplanan 24 ayın dolmasından sonraki durumlar için önem taşır, ondan önce olan değişiklikler üzerinde herhangi bir etkisi yoktur. Seçim gününden başlayarak hesaplanan 24 ayın dolmasından sonra sürekli çalışan emekçi sayısının yüzde 50 oranında, fakat en az 50 kişi artması veya azalması durumları için aşağıda aktarılacak örnekle bu yasal durumun daha da saydamlaşması amaçlanıyor.

### **Örnek:**

1 Nisan 2002 tarihinde emekçi temsilciliği seçimeri yapılırken işletmede 410 emekçi çalışıyordu. Seçimden sonra hesaplanan 24 ay, 1 Nisan 2004 tarihinde saat 24:00'de dolar ve yeni seçim için 2 nisan 2004 tarihi 'belirleyici gün' olarak saptanır. 2 Nisan 2004 tarihinde işletmede çalışan emekçi sayısı 360'a veya 205'e düşmüş ise veya 460'a çıkmış ise, 1 Mart ila 31 Mayıs olarak belirlenmiş olan seçim süresi (dönemli seçim süresi) dikkate alınmaksızın, emekçi temsilciliği yeniden seçilir. Bu durumlarda gerekli olan yeni seçimlerin yapılış tarihi için bir yasal düzenleme yoktur; bu tarih, seçimi yapacaklar tarafından belirlenir.

### **2. İkinci Fıkra İle İlgili**

Tüm yedek üyeler asil üyeliğe geçtikleri halde 9. madde uyarınca öngörülen emekçi temsilciliği üye sayısını doldurmuyorlarsa, emekçi temsilciliği seçimleri yenilenir. Bu durum, 9. maddenin düzenlemesine uygun olarak seçilen emekçi temsilciliğinin bir üyesinin görevinden süresiz ayrıldığı durumlarda boşalan yeri dolduracak yedek üye olmadığı zaman, sözkonusudur.

Öte yandan, emekçi temsilciliği üyelerinden birinin **geçici olarak** görevinden ayrıldığı veya görevini yapmakta engelli olduğu durumlarda, onun yerine dolduracak yedek üye olmaması, seçimlerin yenilenmesi için yeterli neden değildir. Böyle durumlarda oluşan boş yer, sıradaki en son yedek üye ile dolduruluyorsa, ve daha sonra başka bir asil üyenin süresiz olarak görevinden çekilişinden kaynaklanan yeni boşluk, yedek üye kalmamasından dolayı doldurulamıyorsa, seçimler yenilenmez. Sözkonusu asil üyenin yerini geçici olarak dolduran yedek üye, asil üye görevine tekrar döndüğünde, süresiz olarak görevinden ayrılan diğer asil üyenin yerini doldurur, ve böylece 9. maddeye uygun emekçi temsilciliği üye sayısı dolmuş olur. Bu yasal işlem, geçici olarak görevini yapamayan emekçi temsilciliği asil üyesinin, görevini yapmayı engelleyen nedenler ortadan kalktıktan sonra, görevine geri dönmesi olasılığından kaynaklanır.

Tek üyeli emekçi temsilcilikleri bu tür sorunlar yaşamazlar. Zira bu tür emekçi temsilcilikleri yedeği olan bir asil üyeden oluşurlar.

Sonuç olarak bu özetlemeyi yapabiliriz: 13. maddenin 2. bendinin 2. fıkrası uyarınca seçimlerin yenilenmesi, emekçi temsilciliğinde oluşan, uzun süreli boşlukları doldurabilecek yedek üye buldukca, yapılmaz.

### 3. Üçüncü Fıkra İle İlgili

Emekçi temsilciliği üyelerinin salt çoğunlukla aldıkları karar gereği kurum olarak görevlerinden geri çekilmeleri durumunda seçimler yenilenir. Emekçi temsilciliğinin aldığı bu istifa kararı, yedek üyeleri de bağlar; zira emekçi temsilciliğinin bu kararı, kendi kurumunu yasal yollarla ortadan kaldırıp, yenisinin seçilebilme olanaklarını yaratmaya yöneliktir. Tek üyeli emekçi temsilciliği de aynı yasal sonuçları doğurarak görevinden çekilebilir.

Emekçi temsilciliği asil üyesinin görevinden çekilmesi ile emekçi temsilciliğinin kurum olarak istifa etmesi arasındaki farklılık yasal açıdan önemli bir durum yaratır.

#### a) Görevden İstifa Etmek

Tek üyeli emekçi temsilciliğinin asil üyesi görevinden istifa ederse; bu emekçi temsilciliği kurumunun yasal varlığı kalmaz. Bu durum yasal açıdan değerlendirilirse yedek üye de işlevini yitirir, zira tek üyeli emekçi temsilciliği tek bir üyeden oluşur, o da asil üyenin kendisidir ve dolayısıyla emekçi temsilciliği kurumunun **kişileştirilmiş biçimidir**. Sonuçta emekçi temsilciliğinin, kurumun ortadan kalkması kararını aldığı ve bu konuda emekçilere veya işverene yönelik açıklamada bulunduğu andan itibaren emekçi temsilciliği kurumu tüm yasal varlığını ve yetkilerini yitirmiş olur.

#### b) Görevden Çekilmek

Birden fazla üyesi bulunan emekçi temsilciliklerinde, bir veya birden fazla asil üyenin görevinden çekildiği durumlarda 24. maddenin 2. fıkrası uygulanır. Bu uygulamanın sonucunda, emekçi temsilciliği kurumu yasal varlığını ve yetkilerini yitirmez. 24. maddenin 2. fıkrasında belirtilen asil üyenin görevden çekildiği durumlarda, boşalan yere yedek üyeler getirilir.

### 4. Dördüncü Fıkra İle İlgili,

13. maddenin 2. bendinin 4. fıkrası uyarınca emekçi temsilciliği seçimine yapılan itirazın başarılı olduğu durumlarda, seçimler yeniden yapılır. Bu durum

işletmenin, yeni seçimler yapılana kadar emekçi temsilciliğinden yoksun kalmasına neden olur. İşletmede bu yasal eksikliğin giderilebilmesi için, önemli emekçi temsilciliği seçimleri ile ilgili 13. maddenin 1. bendinin 1. cümlesinde öngörülen zamana kadar beklenilmesi zorunluluğu yoktur. Bu gibi durumlarda önemli emekçi temsilciliği seçimleri, öngörülen zamandan önce yeniden yapılabilir.

Emekçi temsilciliği kurum olarak, emekçileri bu yasal haklarından yoksun bırakmamak için, mahkemenin yapılan itiraz üzerine vereceği kesin kararı bağlayıcılık kazanmadan önce, görevinden istifa etmekten sakınması gerekir, zira iş mahkemesinin nasıl bir karar vereceği önceden kestirilemez. Emekçi temsilciliğinin bu tür durumlarda mahkeme kararını beklemeksizin görevden istifa etmesi, özellikle davayı kazandığı yani işverenin yaptığı itirazın başarısız kaldığı durumlarda olumsuzluklara neden olur, çünkü emekçiler gelecek önemli emekçi temsilciliği seçimi tarihine kadar yasal haklarından yoksun kalırlar.

#### 5. Beşinci Fıkra İle İlgili

Emekçi temsilciliğinin, kesin geçerlilik kazanmış 23. madde gereği verilmiş mahkeme kararıyla, görevinden alınışı ile birlikte emekçiler temsilcisz kalırlar. Emekçiler yeni seçimler yapılınca dek vekâleten temsil edilemezler. Beşinci fıkra yalnız emekçi temsilciliğinin kurum olarak görevinden alınması ile ilgilidir, belli üyelerinin görevden uzaklaştırılmaları emekçi temsilciliğine görevini yapmakta engel teşkil etmez, zira görevlerinden uzaklaştırılan asil üyelerin yerlerini yedek üyeler doldurular. Görevden alınmayla boşalan asil üye yerleri doldurulamıyorsa 2. bendin 2. fıkrası gereği seçimlerin yenilenmesi gerekir.

#### 6. Altıncı Fıkra İle İlgili

13. maddenin bu hükmü, işletmede emekçi temsilciliği bulunmuyorsa, önemli seçim zamanını (1 Mart ile 31 Mayıs tarihlerini) beklemeksizin seçimlere gidilebileceğini belirtiyor. Bu hüküm işletmede emekçi temsilciliğinin seçilebilme önkoşulları dışında (bak;1. madde) başka önkoşul gerektirmiyor.

▼

### **Madde 14: Seçim Hükümleri**

**(1) Emekçi temsilciliği, gizli ve araçsız seçilir.**

**(2) Seçim, nispi seçim yöntemi kurallarına göre yürütülür; bir aday**

- listesi öneriliyorsa veya emekçi temsilciliği 14a maddesine göre kolaylaştırılmış seçim işlemi kapsamında yapılacaksa, bu durumda seçim, çoğunluk seçimi kurallarına göre yürütülür.
- (3) Emekçi temsilciliği seçimi için, gerek seçme hakkı bulunan emekçiler, gerekse ilgili işletmede temsil edilen sendikalar öneride bulunabilirler.
- (4) 'Emekçiler tarafından yapılan her önerinin, seçme hakkına sahip emekçilerin en az yirmide biri, bununla birlikte seçme hakkına sahip en az üç kişi tarafından imzalanması gerekir; yirmiye kadar seçme hakkına sahip emekçinin çalıştığı işletmelerde, seçme hakkına sahip iki kişinin imzası yeterlidir. <sup>2</sup>Diğer durumlarda seçme hakkına sahip 50 kişinin imzası yeterlidir.
- (5) Sendikanın yapacağı her öneri, iki görevlisi tarafından imzalanır.

▼

## I. Önsöz

14. madde, emekçi temsilciliği seçimi ve öneri hakkının esaslarını düzenleyen hükümler içerir. Bu esaslarla ilgili aşağıda aktarılacak bilgiler, gereken ölçüde kapsamlı olamayacaktır ve düzeysel kalacaktır. Ancak hükmün tüm esaslarına kısaca da olsa değinilecektir. Yasa kesin olarak ve belirgin şekilde söz etmediği halde, seçimlerin demokrasinin esaslarına dayanarak “genel”, “araçsız”, “hür”, “eşit” ve “gizli” olmaları zorunluluğuna hükmetmektedir.

## II. Seçimlerin Genel Olma Önkoşulu

**Seçimlerin genel olması**, şu anlama gelmektedir: Bir işletmenin tüm emekçilerinin, kadın, erkek, yabancı, genç, yaşlı ve engelli insanlar (Schwerbehinderte Menschen) ve belli diğer emekçi gruplarının (hizmetliler, kısıtlı süre çalışanlar, ev mesaisinde çalışanlar vs.) aralarında fark gözetmeksizin birlikte tek bir seçime katılmaları, bu seçimin genellik niteliğinin göstergesidir. Federal İş Mahkemesi bu esastan yola çıkarak grup seçimlerinin yasak olduğu saptamasını yapmıştır (Bak; BAG 07. 08. 1990 AP Nr. zu § 80 BGB).

Bu saptama emekçi temsilcilik seçimlerinin bölünmemesi, yani işçilerin, hizmetlilerin, kadınların, yabancı uyruklu emekçilerin vs. kendilerine özgü seçimleri olmaması anlamını taşır. Emekçilerin çıkarlarının etkili şekilde savunulmaları ve geliştirilmeleri, ancak onların birlikteliklerinden ve dayanışmalarından doğar. Seçimlerde “genel” esasının zorunlu olmadığı varsayımını bir anlık da olsa düşünecek olursak, bunun sonuç açısından hangi olumsuzlukları doğurabileceği tüm beraklılığı ile gözler önüne serilebilir.

### III. Seçimlerin Eşitlik Önkoşulu

**Seçimlerin eşit olması**, verilen her oyun, hangi seçmen tarafından verilirse verilsin, değerlendirilmesi ve sayılması açısından birbirlerinden farklı olmadıkları anlamını taşır; hepsinin değeri ve yaptırım gücü aynıdır.

### IV. Seçimlerin Hür Olması Koşulu

**Seçimler** ancak doğrudan yani araçsız şekilde, zorlama ve baskılardan arınmış ortamda yapılırlarsa **hürdürler**. Ancak seçimlerin hür olabilmeleri için, onların aynı zamanda ‘gizli’ olmaları da zorunludur.

### V. Seçimlerin Gizlilik Önkoşulu

**Seçimlerin gizlilik zorunluğu** demokrasinin gerektirdiği kurallardan biridir. Seçimlerin gizli olma kuralı, seçmenlerin oylama esnasında hiç kimse tarafından gözlenemediği koşullar altında oyunu verme olanağına sahip olması anlamına gelir.

### VI. Seçimlerin Araçsızlık Önkoşulu

Son olarak **araçsız seçim esasına** değinmek gerekir. Bu esas, seçmenin araya hiç bir araç veya vekil koymadan seçim hakkını doğrudan doğruya kendisinin değerlendirmesi zorunluluğu anlamını taşır.

## VII. Nispi seçim

Belli bir seçim için birden fazla, geçerlilik kurallarına göre hazırlanmış, seçim listesi oluşturulduysa nispi seçim yapılır. Nispi seçimin tanımını yapmak gerekirse, azınlıkların da seçim sonucunda kendilerine düşen nispi payı aldıkları ve dolayısıyla seçimlerin çok sesliliği açısından elverişli bir seçim sistemi olduğu söylenebilir. Nispi seçimde seçmen oyunu istediği adaya değil, adayın temsil edildiği listeye verir. 9. madde uyarınca seçilmesi gereken emekçi temsilciliği üyelerinin sayısı, seçime katılan seçim listelerinin başarıları oranında dağılır.

## VIII. Mutlak Seçim

Yapılacak seçimlerde bir çok kişi seçilecekse, ve tek bir seçim listesi varsa, adaylar, toplayabildikleri oyların oranına göre seçilirler. Mutlak seçimde – nispi seçimin tam tesine – adayların seçim listesindeki sıralama yerleri belirleyici değildir.

Bu listelerdeki sıralamada hiç bir kasıt veya amaç olamaz, çünkü listenin en başındaki aday ile en sonundaki adayın seçilmeleri herhangi bir şansa veya tesadüfe kalmayıp, adayların birey olarak alacakları oylara bağlıdır. Buraya kadar aktarılan bilgiler kuşkusuz yalnız ahlâk ve hukuk açısından herkes için açık ve kavranır usullerle yapılan, stratejilerden ve oyun kurmalardan arınmış seçimler için geçerlidir. Bu kurallar tabii ki kötüye de kullanılabilirler. Öte yandan akıllı bir stratejinin gereklerinden biri olarak da değerlendirilebilir.

**Örnek:** Usule uygun mutlak seçimler için;

Temel ile Maho'nun da aralarında bulunduğu 1020 emekçinin çalıştığı bir işletmeden yola çıkarsak, burada emekçi temsilciliği seçimleri için 9. madde uyarınca 15 üyenin seçilmesi gerekiyor. İşletmedeki sendika temsilcilerinin düzenlediği toplantıda her zaman olduğu gibi genel tartışmaların sonunda bir aday listesi hazırlanır. Temel bu ara, siyasi tartışmalarıyla ve sendikalardaki olumsuz gidişatı eleştirilerile ile bazı koldaşları bir hayli rahatsız ettiği için, kendisine listenin en sonunda yer verilir, bir nevi disiplin cezası olsun diye. Ama Temel'in çenesi durur mu! Temeldir bu. Temel ve Maho bu sıralamanın hiç önemli olmadığını bildikleri için akıllı davranırlar ve böyle önemsiz kararlar için ağız kavgası veya başka tür itirazlarda bulunmazlar.

Temel ile Maho, bu listenin sıralamasına çok kızan emekçileri “sizin kızmanıza hiç gerek yok çünkü siz bizi seçtiğiniz sürece listedeki yerin hiç bir önemi yok, varsin diğerleri öyle bilsinler” sözleriyle sakinleştirirler. Temel ve Maho yaptıkları bu saptamalarında haklıdırlar.

Çünkü seçmenler aday seçerler, liste değil, onlar Maho’yu ve Temel’i seçerler, sendikanın üye listesini değil. Mutlak seçimlerin yapılabilmesinin koşullarından biri, seçim kartlarında tüm adayların isimlerinin yazılı olmasıdır. İsimleri yazılı değilse, kendilerine önceden verilen ve işletmenin uygun ve ulaşılabilir bir yerinde resimleri ile birlikte herkese bildirilen numaralar geçer (örneğin Temel’in numarası 1789 ve Maho’nun numarası 1917 olabilir). Seçmenler seçmek istedikleri adaya verilen numarayı ezberlerler ve seçim günü, o numaralara işaretlerini korlar. Mutlak seçimi nispi seçimden farklı kılan başka önemli bir yön de, seçmenlerin seçecekleri aday sayısıdır. Seçmenlerin nispi seçimlerde **tek bir oyları varken**, mutlak seçimlerde **bir çok oy hakları vardır**. Bu oy hakkı miktarı seçim yapılacak işletmede 9. madde gereği seçilmeleri öngörülen üye sayısına bağlıdır.

Buradaki örneğimizi emsal alırsak her seçmenin 15 oy hakkı vardır. Seçmen bu miktarı hepsini kullanmakla yükümlü değildir; yalnız Temel ile Maho’yu seçmekle de yetinebilirler. Oy sayımından sonra, aldıkları oy oranına göre sıralanarak bu gerekli 15 üye tespit edilir.

### Örnek:

Deminki örneğimizde olduğu gibi dağıtılacak 15 üye yeri var, aday sayısı, her asil üye için bir yedek üye seçilmesi çok önemli olduğundan, bu kez 35’tir. Seçim kartında adayların isimleri değil, kendilerine verilen numaralar geçer:

Aday numarası	Aldığı toplam oy sayısı
1: 1525	317
2: 1848	121
3: 1989	171
4: 1968	302
5: 1974	300
6: 1917 (Maho)	897
7: 1958	615
8. 1001	629



9: 2222	303
10: 4577	372
11: 8686	540
12: 0007	678
13: 1282	777
14: 1323	665
15: 1789	890
(Temel)	447
16: 1666	517
17: 1339	729
18: 1212	950
19: 1111	931
20: 3333	301
21: 4499	vs. Vs.
vs. vs.	

Bu tabloda 22.'den başlayarak 35. sıraya kadar olan adayların aldığı oyların 302 nin altında olduğu varsayımından yola çıkarsak, bu sayıdan fazla oy alan aday asil üye olarak seçilmiştir. Bunların toplamı 15'tir. Asil üyelerin aldıkları oy miktarı arasında herhangi bir hukuksal değerlendirme yapılmaz, hukuksal açıdan 303 oy alıp asil üye olarak seçilen adayla 950 oy alan aday arasında hiç bir ayırım yapılamaz. Öte yandan böyle seçim sonuçlarının şüphesiz siyasi ve stratejik önemi vardır. Seçmen görevini yapmıştır. Bundan sonraki gelişmeler, oluşmalar artık emekçi temsilciliği üyelerinin iradesine kalmıştır. O da seçmenin oylama tarzıyla koyduğu fikrine ve tavrına, hukusal olmasa da, ahlâki açıdan saygılı olmakla yükümlüdür.

Yedek üyelerin saptanması için adayların aldıkları oy sayılarına göre bir sıralama yapılır. Bu sıralamada hangi adayın hangi sırada yedek olduğu aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

### Örnek:

#### Emekçi temsilciliği yedek üye sıralaması

Aday numarası	Aldığı toplam oy sayısı	Sıralama düzeni
1: 1848	121	9
2: 1989	171	8

3: 1968	302	1
4: 1974	300	3
5: 1958	215	6
6: 4499	301	2
7: 5535	299	4
8: 9871	243	5
9: 1292	302	1
10: 2222	192	7
vs.	vs.	vs.

302 oydan az oy alan her aday, yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi aldığı oy oranına göre emekçi temsilciliğinin yedek üye listesine alınır. Yedek üye sayısının ilgili işletmede 9. madde düzenlemelerinde belirtilen asil üye sayısı ile aynı olmasında büyük yarar vardır.

## IX. Seçim Önerileri

Emekçi temsilcilikleri seçimleri 14. maddenin 4. bendinin hükümlerine göre seçim önerileriyle yapılır. Seçim önerisi, yazılı şekilde hazırlanan ve emekçi temsilcilikleri seçimleri için önerilen adayların isimlerini içeren bir listedir. (Seçilme hakkı için bak. 8. madde.)

Aday önerisi hakkına işletmede temsil edilen sendikalar ve tüm seçme hakkına sahip olan emekçiler sahiptir. (Sendikanın işletmede hangi koşullarda temsil edildiği için bak. 2. madde).

### 1. Emekçilerin Seçim Önerileri

Emekçiler tarafından yapılan seçim önerisinin geçerli olabilmesi için işletmede çalışan tüm seçme hakkına sahip emekçilerin asgari yüzde yirmisinin, bununla birlikte en az üçünün imzalaması gerekiyor. Seçim önerisi her seçme hakkına sahip emekçi tarafından imzalanabildiği için seçim adaylarının ve seçim kurulu üyelerinin de imzalama hakları vardır (BAG 01. 10. 1977 AP Nr. 2 zu § 18 BetrVG 1972).

Seçim önerisi kimler tarafından desteklenip imzalandıysa, onların ortak önerisidir ve bundan dolayı öneriyi destekleyicilerden herhangi birinin haberi olmadan değiştirilemez (Bak; BAG 15. 12. 1972 AP Nr. 1 zu § 14 BetrVG).

## 2. Sendikaların Seçim Önerileri

Emekçilerin yanı sıra işletmede temsil edilen sendikaların da seçim önerisi yapma hakları vardır. Sendikaların işletmede temsil edilebilmeleri için orada en az bir üyelerinin olması gerekir. Sendikaların yaptığı seçim önerisinin belli bir sayıda destekleyici tarafından imzalanmasına gerek yoktur. Seçim önerisinin iki sendika görevlisi tarafından imzalanması yeterli kabul edilir. Öteyandan sendikalarca hazırlanan seçim önerilerinin de seçim kurulu tarafından Seçim Yönetmeliğinin 6. ve 9. maddeleri uyarınca belirtilen bir önel (Frist) içinde yapılması gerekir.



### **Madde 23: Yasal Görevlere Aykırı Hareketler**

- (1) <sup>1</sup>Seçme hakkına sahip emekçilerin en az dörtte biri veya işveren veya işletmede temsil edilen sendika; yasal görevlerine aykırı ağır davranış nedeniyle emekçi temsilciliği üyesinin üyelikten çıkarılmasını veya emekçi temsilciliğinin feshini iş mahkemesinden talep edebilir. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliği de bir üyesinin görevden alınmasını talep edilebilir.**
- (2) Emekçi temsilciliğinin fesih edilmesi durumunda iş mahkemesi, hemen yeni seçim için bir seçim kurulu oluşturur. 16. maddenin 2. bendi benzer şekilde geçerlidir.**
- (3) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği veya işletmede temsil edilen bir sendika, işverenin bu yasa kapsamındaki yükümlülüklerine aykırı ağır davranışlarda bulunduğu durumlarda iş mahkemesinden, işverenin belirli bir hareketinin yasaklanmasını veya kendisinin belirli bir harekette bulunmasını veya bir harekette bulunulmasına anlayış göstermesini isteyebilir. <sup>2</sup>İşveren, kesinleşmiş mahkeme kararıyla kendisine verilen yükümlülüğe karşı hareket ediyorsa, yani yasaklanmış olan belirli bir harekete bulunmayı sürdürüyorsa veya bir harekette bulunulmasına anlayış göstermiyorsa, iş mahkemesi dilekçe üzerine, önceden yapılacak ceza uyarısından sonra, her aykırı hareket için işvereni para cezasıyla cezalandırır. <sup>3</sup>İşverenin kesinleşmiş mahkeme kararıyla kendisine yapması gereken bir harekette bulunması emrine uymadığı durumunda, iş mahkemesi başvuru üzerine para cezası vererek bu harekette bulunmasını sağlar.**

**4Başvuru yetkisine emekçi temsilciliği veya işletmede temsil edilen sendika da sahiptir. 5En yüksek para cezası 10.000 Euro'dur.**

## I. Önsöz

23. madde, yasaya aykırı davranılması durumunda gerek emekçi temsilciliğine gerekse işverene karşı 'zorlayıcı önlemler' alma olanaklarını düzenleyen bir hükümdür. 1. ve 2. bendler emekçi temsilciliğinin kurum olarak yasal varlığının ortadan kaldırılmasını veya bir üyesinin görevinden alınmasının önkoşullarını düzenler. Hükmün 3. bendi ise işverene yöneliktir; işverenin bu yasa gereği yükümlü olduğu ölçüde davranmayı işverene emekçi temsilciliğinin haklarının **ağır bir şekilde** zedelenmesine neden oluyorsa, emekçi temsilciliğinin veya işletmede temsil edilen bir sendikanın başvurusu üzerine İş Mahkemesi'nce işverenin para cezasına çarptırılmasını düzenleyen bir hükümdür.

## II. Emekçi Temsilciliğinin Bir Üyesinin Görevinden Alınması

### 1. Başvuru

Emekçi temsilciliğinin bir üyesinin görevinden alınabilmesi için yazılı olarak başvuruda bulunulması gerekiyor. Başvuruyu yalnız 1. bentde sözü geçen başvuru hakkına sahip olanlar yapabilirler. Başvurunun somut olarak gerekçelendirilmesi zorunludur. Gerekçelendirilmeler yalnız 1. bentde sözü geçen yasal görevlere aykırı ağır bir şekilde yapılmış hareketlere dayandırılabilir.

### 2. Başvuru Hakkı Sahipleri

Emekçi temsilciliğinin bir üyesinin görevinden alınması için

- ▶ seçme hakkına sahip emekçilerin en az dörtte biri,
- ▶ işveren veya
- ▶ işletmede temsil edilen bir sendika başvurusunda bulunabilir.

### 3. Ağır Şekilde Aykırı Davranışlar

Bir davranışın 23. maddenin 1. bendinde belirtildiği şekilde 'ağır' olabilmesi için, zedelenen sözkonusu hakkın ve hükmün ilgili emekçi temsilciliği için bir

yasal yükümlülük teşkil etmesi gerekiyor. Emekçi temsilciliği üyesi, takındığı herhangi bir tutumu veya bulunmuş olduğu başka bir davranışı birilerini rahatsız ediyor iddiasıyla görevinden alınmaz. Aksi halde işverenin, kendisinin de 23. maddenin 1. bendi uyarınca başvuru hakkı olduğu için, kimi sıradan nedenlerle emekçi temsilciliğin görevini yapmasını engelleyebilir. Bu nedenle görevinden alınması istenen emekçi temsilciliği üyesinin bu yasa kapsamındaki yükümlülüklerini kasten olmak koşuluyla ağır şekilde çiğnemiş olması gerekiyor. Bu tür ağır suçların somut olarak neler olabileceklerinin daha iyi anlaşılması için, aşağıya mahkeme kararlarından da alıntı yapılarak birkaç örnek aktarılacaktır;

### **Örnekler:**

- ▶ Koldaşlarından (Kolleginnen und Kollegen) emekçi temsilciliği üyesi sıfatıyla edindiği, bireysel ve gizlilik gerektiren bilgileri işverene iletmek (Bak; LAG München DB 1978, 895);
- ▶ Bulunduğu konumu kullanarak ahlâka aykırı şekilde davranmak;
- ▶ Emekçi temsilciliği sıfatıyla kurlsız grevlere teşvik etmek (Bak; LAG Hamm BB 56, 41);
- ▶ Emekçi temsilciliği toplantılarına katılmamakta süreklilik;
- ▶ Emekçi temsilciliğinin öbür görevlerinde sürekli ilgisizlik;
- ▶ Emekçi temsilciliği görevini bilerek kötüye kullanmanın karşılığında veya birlikte karar almada kendi çıkarı veya başka nedenlerle emekçi çıkarlarına karşı tavır takınma (Bak; LAG München BD 78, 895);
- ▶ Emekçi temsilciliği görevlerini ağır şekilde kötüye kullanarak, hem işletmenin hem de emekçilerin zararına girişimlerde bulunmak veya demokratik yapılı sendikalara yönelik olumsuz çalışmalar hazırlayıp sürdürmek;
- ▶ Emekçi temsilciliğinde birlikte çalıştığı koldaşlarıyla ilgili çirkin söylentiler yaymak (Bak; LAG Hamm BB 59, 376; LAG Düsseldorf DB 77, 2191);

### **III. Emekçi Temsilciliğinin Kurum Olarak Ortadan Kaldırılması**

Emekçi temsilciliğinin kurum olarak yasal varlığının kaldırılması, yani toptan görevden alınabilmesi için, bu kurumun yasal yükümlülüklerine aykırı ağır bir şekilde davranmış olmasını gerektirir. Böyle bir davranışın ne zaman ve hangi koşullar altında göz yumulamayacak ölçüde “ağır” olarak nitelenebileceği, genell olarak belirlenemez.

Emekçi temsilciliğinin görevden alınması yaratacağı sonuçlar açısından olağanüstü ağır bir karar olduğu için, bu kararı vermek; ancak tüm iç ve dış etkenler gerekli ve uygun bir temsilcilik görevini yapamayacağını kesin ve kuşkuyla yer vermeyecek bir biçimde gösterirse olanaklıdır (BAG 22. 06. 93 AP Nr. 22 zu § 23 BetrVG 1972).

### **Örnekler:**

Yasal yükümlülüklerle karşı aykırı ağır davranışlar için:

- ▶ Kurulması zorunlu olan ortak emekçi temsilciliğini, önkoşulları yerine getirildiği halde, kurmamakta ısrarlı davranmak;
- ▶ Kurulmuş bir ortak emekçi temsilciliğine üye göndermemekte ısrarlılık;
- ▶ İTY'nin 43. maddesi uyarınca yapılması zorunlu olan işletme toplantıları veya işletme kısım toplantılarını düzenleyip yürütmemek;
- ▶ Sendika tarafından İTY'nin 43. maddesinin 4. bendi uyarınca talep edilmiş işletme toplantıları veya işletme kısım toplantılarını düzenleyip yürütmemek (ArbG Wetzlar BB, 2216; LAG Hamm DB 59, 1227);
- ▶ İTY'nin 77. maddesinin 3. bendine aykırı şekilde, özellikle toplu sözleşme taraflarının bu yönlü itirazları dikkate alınmaksızın işletme sözleşmeleri kararlaştırmak (BAG 20. 08. 91 AP Nr. 2 zu § 77 BetrVG 1972);
- ▶ Emekçileri korumayı amaçlayan hükümlere aykırı işletme sözleşmeleri kararlaştırmak;
- ▶ İTY'nin 75. maddesinin 'haksız ayrımcılık yasağı' (Benachteiligungsverbot) hükümlerine aykırı davranmak.

## **IV. Üçüncü Bend ile İlgili**

İTY'nin 23. maddesinin 3. bendi işverene yönelik hükümler içerir. Bu hüküm uyarınca; işverenin yasadaki yükümlüklerine aykırı ağır davranışlar içinde bulunması durumunda, emekçi temsilciliği, bu davranışları mahkeme kararlarıyla ileriye dönük olarak yasaklayabilir. Emekçi temsilciliğinin yanı sıra, işletmede temsil edilen sendikaların da işverenin belli kimi davranışlarını ileriye dönük olarak önlemek için 'engelleme hakları' vardır.

Bu yasal haktan yararlanabilmenin başlıca bir tek önkoşullu vardır. Bu önkoşul, işverenin yasa çerçevesindeki yükümlülüklerine aykırı davranış durumlarında gerçekleşir. Bu bağlamda aşağıda aktarılan örnekler gelmeden önce, konunun birkaç özelliğine değinmekte yarar vardır.

### 1. İTY'nin 23. Maddesinin 3. Bendinin Amacı

İTY'nin 23. maddesinin 3. bendi işvereni yasaya uygun davranışlara zorlayabilmek amacıyla düzenlenmiştir. Aksi halde işveren keyfi hareketlerde bulunabilir. Böyle bir hükmün eksikliği, emekçileri korumayı amaçlayan yasal hakların yaptırım gücünü büyük ölçüde zayıflatır. İşveren, davranışlarının ne zaman ve hangi ölçüde yasalara uygun veya aykırı olduğunu ve hangi kişi ya da kuruluşa hangi amaçla yönelteceğini kendi iradesiyle belirler; ancak emekçilere ve onların temsilciliklerine yönelik davranışları 23. maddenin 3. bendinin hükümleri ile sınırlandırılır. Amaç bakımından 3. bend 1. bende benzer; hatırlatmak gerekirse, orada da emekçi temsilciliğinin yasaya uygun davranmasını sağlamak için hükümler vardı.

### 2. İTY'nin 23. Maddesinin 3. Bendinin Uygulama Alanı

23. maddenin 3. bendi metin olarak işverenin yalnız İşletme Teşkilat Yasası'nın çerçevesindeki yükümlülüklerine aykırı ağır davranışı durumunda uygulandığını düzenliyor gibi olsa da işverenin emekçilere karşı yükümlülükleri yalnız İşletme Teşkilat Yasası'nın hükümleri ile sınırlı değildir. Bu nedenle 23. maddenin 3. bendi, işverenin İşletme Teşkilat Yasası'nın dışındaki yasalardan kaynaklanan yükümlülüklerine aykırı davranışları durumlarda da uygulanır.

Bu durumlarda hem emekçi temsilciliğinin hem de işletmede temsil edilen sendikaların işverene karşı İş Mahkemesi'nde ileriye dönük 'engelleme davası' (Unterlassungsklage) açmaya hakları vardır. Konunun çok iddialı yanı sıra, 23. maddenin 3. bendinin sendikaların ve emekçi temsilciliklerinin İşletme Teşkilat Yasası'ndaki diğer haklarıyla olan ilişkisidir. Bu bağlamda emekçi temsilciliğinin ve sendikaların *birlikte karar verme haklarını* savunmaları için öngörülen 'önleyici engelleme' hakları ile ilgili çok iddialı tartışmalar yapılıyor.

Bu iddialı tartışmalar aşağıda aktarılacak öbür konuları da içeriyor:

#### **Örneğin:**

- ▶ 'Birisinden belli bir davranışta bulunmayı talep hakkı' (Das Recht von jemandem die Vornahme einer Handlung zu verlangen),
- ▶ 'Bilgildirilme hakkı' (Unterrichtungsrecht),
- ▶ 'Gerekli belge ve tutanakların hizmete bırakılması hakkı' (das Recht zur Überlassung von Unterlagen).

### 3. İşverenin Yükümlülüklerine 'ağır şekilde' Aykırı Davranışları

İTY'nin 23. maddesinin 3. bendinin uygulanabilmesi için işverenin yasa

çerçevesindeki yükümlülüklerine 'ağır şekilde' aykırı davranmış olması gerekir. 23. maddenin 3. bendinin temel belirleyici özelliği, üzerinde ısrarla durduğumuz *ağır şekilde aykırılık* sözcüğüdür.

Hükmün ilgili yerinde "...işverenin bu yasa kapsamındaki yükümlülüklerine ağır bir şekilde aykırı davranması halinde ..." söz ediliyor. Bu nedenle *ağır şekilde aykırılık*'ın somut olarak ne olduğu sorusuna yönelmek gerekir. Federal İş Mahkemesine göre, ağır aykırılık durumunun oluşması için işverenin **yükümlülüklerine en az bir kez aykırı davranarak** işletme teşkilat yasasının düzenini nesnel (objektif) olarak önemli ölçüde bozmuş olması gerekir. (BAG 14.11.1989 AP Nr. 76 zu § 99 BetrVG 1972).

Bu durumlar özellikle birlikte karar verme hakları (örnek: İTY madde 87) veya katılım hakları (örnek: İTY madde 99) ile ilgili aykırı davranışlarda söz konusu olur.

Ancak ağır aykırılık durumu, yalnız işverenin İşletme Teşkilat Yasası çerçevesindeki yükümlülüklerine uygun davranmayışından değil, bilakis kimi diğer yasa ve hükümler kapsamındaki yükümlülüklerine uygun şekilde davranmayış durumlarında da, sözkonusu olur.

İşletme Teşkilat Yasası çerçevesi dışındaki bu yasa ve hükümler için aşağıdaki örnekler verilebilir.

- ▶ Toplusözleşmeler;
- ▶ Fesihten Koruma Yasasının 17. maddesinin 2. bendi;
- ▶ Çalışmada Güvence Yasasının 9. maddesi;
- ▶ Sosyal Yasanın 9. Cildinin 93 ila 100. maddeleri vs., vs.

Öteyandan işletme sözleşmelerine aykırı davranışlar da *ağır şekilde aykırılık* olarak nitelendirilirler; çünkü onların yasal dayanakları İşletme Teşkilat Yasası hükümleridir. Yükümlülükler ağır şekilde aykırı davranışların 'önemli ölçü' de olmaları gerekiyor.

#### 4. Arasöz

Emekçi temsilciliğinin 'engelleme hakkı' ndan (Unterlassungsrecht) yararlanabilmesi için, işverenin yükümlülüklerine karşı belli ve somut bir davranışla herhangi bir koruyucu hükme ağır şekilde aykırıda davranmış olması gerekir. Emekçi temsilciliği, bu somut ağır aykırı davranışı ileriye dönük olarak bir daha yinelenmemesini sağlayabilmek için yasa tarafından öngörülen engelleyici davayla (Unterlassungsklage) önlem alabilir.



Bu davanın amacı işvereni kızdırmak veya ondan intikam almak değildir. Bilakis onun yasalara ve emekçi temsilciliğinin haklarına saygılı davranmasını, gerekirse mahkeme yoluyla sağlamak. Emekçi temsilciliği, her 'ağır aykırı davranış' için ileriye dönük olarak bir daha tekrar edilmemesini sağlayabilmek amacıyla birbirinden farklı engelleyici davalarla önlem alabilir.

### **Örnek:**

- ▶ İşverenin, emekçi temsilciliğine İTY'nin nin 87. maddesinin 1. bendinin 3. fıkrası uyarınca zamanında bilgilendirmeden ve olurlu almadan fazla mesai yaptırdığı durumlarda,
- ▶ İşverenin emekçi temsilciliğine İTY'nin nin 87. maddesinin 1. bendinin 7. fıkrası uyarınca zamanında bilgilendirmeden ve olurlu almadan yeni ve işleyişi değişik makineler ve öbür iş araçlarının üretime ve hizmete sokulması durumlarda;
- ▶ İşverenin, emekçi temsilciliğini İTY'nin 99. maddesinin 1. bendi uyarınca yeni işe alımlar veya işyeri değiştirmeleri işlemleri konusunda önceden bilgilendirmediği ve onun bu konularda olurlu almadan sonuçlandırdığı durumlarda vs.

İşverenin bu davranışlarının her biri kendi başına somut bir 'ağır şekilde aykırı' davranış olarak nitelendirilebilir. Bu aykırı davranışların her biri için ayrı dava açılacağı gibi, bir tek dava ile kovuşturmak olanaklıdır; ancak bu yöntemin ne derecede yararlı olacağı emekçi temsilciliğinin iradesine bırakılması gerekir. Bu bağlamda işverenin aykırı davranışlarını tekrarlaması olasılığı dikkate alınmaz; zira tekrarlama olasılığının iddia edilmesi veya kanıtlanması, davanın açılıp sürdürülmesi açısından belirleyici değildir; bir kez gerçekleşen aykırı davranış engelleme davasını açmaya ve yürütmeye yeterlidir.

### **5. Ağır Aykırılık İçin Örnekler**

- ▶ Emekçi temsilciliği ile çalışmamakta ısrar etmek (2. madde 1. bend),
- ▶ Emekçi temsilciliğinin birlikte karar verme, katılım ve bilgilendirme haklarına saygılı olmamayı sürdürme, ve bunda ısrar etme,
- ▶ Bağıtlanmış işletme sözleşmelerini uygulamamak (77. madde 1. bend),
- ▶ İTY' nin 43. maddesinin 2. bendi veya 110. madde uyarınca vermeye yükümlü olduğu raporları vermemekte ısrar etmek ve bunu sürdürmek,
- ▶ Emekçi temsilciliği seçimlerini engelleme girişimlerinde bulunmak,

- ▶ Ekonomi komisyonu yetersiz şekilde bilgilendirilmesi,
- ▶ İTY' nin 75. maddesinin 'eşit davranma ilkesine' keyfi biçimde aykırı davranmak,
- ▶ Emekçi temsilciliğine karşı güvensizlik oyu kullanmaları için emekçileri teşvik edip işletme toplantıları düzenleyerek oylamanın yapılabilmesi için maddi yardımlarda bulunmak,
- ▶ Sendikaların işletmeye girmelerini gereksiz ve kasıtlı şekilde engelleme girişimleri (2. madde 2. bend) vs., vs.

▼

### **Madde 37: Onursal Çalışma, Çalışmama Mazereti**

- (1) Emekçi temsilciliği üyeleri görevlerini, karşılığında ücret almadan yaparlar.**
- (2) Emekçi temsilciliği üyeleri, işletmenin büyüklüğünün ve türünün gerektirdiği ölçüde temsilcilik görevlerini usulüne uygun şekilde yerine getirebilmeleri için, ücret kesintisi yapılmaksızın mesleki çalışmalarından bağışık tutulurlar.**
- (3) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği üyesi, işletmeye özgü nedenlerle çalışma saatleri dışında yapılması gereken emekçi temsilciliği görevlerine karşılık, ücretinin ödenmesi koşuluyla, gereken süre için işten bağışık tutulma hakkına sahiptir. <sup>2</sup>İşletmeye özgü nedenlerden, emekçi temsilciliği görevinin farklı çalışma zamanları nedeniyle üyelerinin bireysel çalışma saatleri içinde gerçekleşmemesi durumlarında da, söz edilir. <sup>3</sup>İşten bağışık tutulma bir ay dolmadan önce uygulanmalıdır; bağışık tutulma işletmeden kaynaklanan nedenlerden dolayı olanaksızsa, emekçi temsilciliği görevinin gerektirdiği bu süre fazla mesai gibi ödenir.**
- (4) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği üyelerinin ücretleri, görev sürelerinin bitiminden sonraki bir yıllık süre dahil, işletmede olagelen mesleki gelişme gözönüne alınarak, karşılaştırılabilir bir emekçinin ücretinden az olamaz. <sup>2</sup>Bu, işverence yapılan genel ödemeler için de geçerlidir.**
- (5) Emekçi temsilciliği üyeleri, işletmenin zorlayıcı durumlar gerektirmediği ölçüde, görevlerinin bitiminden sonraki bir yıllık süre içinde, ancak 4. bentde belirtilen emekçilerin yaptıkları işlere eşdeğer işlerde çalıştırılabilirler.**

- (6) <sup>1</sup>2. ve 3. bendin hükümleri, emekçi temsilciliği çalışmaları için gerekli öğrenim ve eğitim seminerlerine katılm için de benzer şekilde geçerlidir. <sup>2</sup>3. bentde tanımlanan işletmeye özgü nedenler, işletmede geçerli olan çalışma zamanlarının özellikleri nedeniyle, emekçi temsilciliği üyesinin katıldığı eğitimin, onun bireysel çalışma saatinin dışında olması durumunda da sözkonusudur; böyle bir durumda ücret dengelemesi hakkı, 2. bentde belirtilen işten bağışık tutmanın uygulaması dikkate alınarak, her eğitim günü için, tam gün çalışan bir emekçinin çalışma süresiyle sınırlıdır. <sup>3</sup>Emekçi temsilciliği, öğrenim ve eğitim seminerlerine katılma zamanını saptamada işletmenin gereksinimlerini dikkate alır. <sup>4</sup>Emekçi temsilciliği, öğrenim ve eğitim seminerlerine katılma zamanını işverene vaktinde bildirir. <sup>5</sup>İşveren, işletme gereksinimlerinin yeterince dikkate alınmadığı görüşündeyse, uzlaşma kuruluna başvurabilir. <sup>6</sup>Uzlaşma kurulunun vereceği karar, emekçi temsilciliğiyle işveren arasında anlaşma yerine geçer.
- (7) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliğinin her üyesi, 6. bendin hükümlerinden farklı olarak, yetkili eyalet yüksek çalışma müdürlüklerinin, sendika ve işverenler birliklerinin üst kurumlarıyla yaptıkları görüşmelerden sonra uygunluğuna karar verdikleri öğrenim ve eğitim seminerlerine katılm üzere, düzenli görev süresi içinde toplam olarak üç hafta, ücret ödenmesi koşuluyla işten bağışık tutulma hakkına sahiptir. <sup>2</sup>1. cümlede belirtilen hak, ilk kez emekçi temsilciliği görevi üstlenmiş ve daha önce de gençlik ve çıraklar temsilciliği yapmamış olan emekçiler için dört haftaya çıkar. <sup>3</sup>6. bendin 2'den 6'ya kadar olan cümleleri uygulanır.

## I. Önsöz

Bu hüküm her emekçi temsilciliği üyesinin genel yasal konumu ile ilgili bir düzenlemedir. Aşağıda emekçi temsilciliğinin güncel görevlerini yakından ilgilendiren ve hukuksal açıdan tartışmalı olan 1., 2., 3., 6. ve 7. bentlerle ilgili özetlemeler aktarılacaktır.

## II. 37. Maddenin Amacı

İşletmeler düzeyinde emekçilerin haklarını gözetmek, savunmak ve geliştirmek amacıyla düzenlenen İşletme Teşkilat Yasasının 37. maddesi bu amacın gerçekleşebilmesi için gerekli koşullar içerir. Bu koşullardan biri, emekçi temsilciliği üyesinin iç ve dış etkenlerden arınmış bir bağımsızlığa kavuşturulmasıdır, zira bu bağımsızlık düzenli ve gerektiği şekilde görev yapabilmenin temel koşullarından biridir. Emekçi temsilciliği üyelerinin, görevlerinden kaynaklanan bireysel hiç bir çıkarları olamayacağı gibi, görevlerini yaptıklarından dolayı hiçbir zarar ve ziyanları da olamaz. Bu emekçi grubunun, yalnız işletme düzeyiyle sınırlanmış görüntüsü veren sosyal, ekonomik ve siyasal etkinliğini nitelendirecek en uygun ve en yakışır tanım 'onursal görev' dir. Onursal görevler ücret beklentisi olmaksızın yapılırlar. Bu nedenle emekçi temsilciliği üyeleri gerek ücret, gerekse somut çalışma koşulları veya mesleki gelecekleri açısından hiç bir zarar ve ziyana uğratılamazlar (İTY madde 37. 1. bendi). İşverenin bu tür girişimleri, yasal açıdan bakıldığında, emekçi temsilciliğinin görevlerini yasanın gerektirdiği şekilde yapmasına engel teşkil eder. Bu tür engellemeler İTY'nin 119. maddesinin 1. bendinin 3. fıkrası ve dolaylı olarak aynı hükmün 2. fıkrası uyarınca bir yıla kadar hapis veya para cezasıyla cezalandırılır.

37. madde amir, yani değiştirilmesi ve vazgeçilmesi mümkün olmayan zorunlu bir hüküm olduğu için, emekçi temsilciliği üyelerinin lehine ne toplu sözleşmelerle ne de işletme sözleşmeleriyle farklı düzenlemeler yapılamaz. 37. maddenin hükümleri ortak emekçi temsilcilikleri ve konsern emekçi temsilcilikleri için de geçerlidir.

## III. Hükmün İçeriği

### 1. Onursal Görev (madde 37 bent 1)

Emekçi temsilciliği üyesinin ücret beklentisi olmaksızın yaptığı görevler 'onursal görev' olarak adlandırılırlar. Federal İş Mahkemesi'ne göre emekçi temsilciliği üyelerine görevleri nedeniyle gerek doğrudan gerekse dolaylı çıkar kazandırmak veya zarar vermek yasaktır (BAG 5.3.1997 AP Nr. 123 zu § 37 BetrVG 1972; BAG 20. 10. 93 AP Nr. 90 zu § 37 BetrVG 1972; BAG 01. 03. 63 AP Nr. 8 zu § 37 BetrVG).

## 2. İşten Bağışık Tutulmak (madde 37. bent 2)

Emekçi temsilciliği üyeleri, görevleri süresince de aralıksız olarak ilgili işletmenin çalışanlarıdır ve dolayısıyla iş sözleşmesinde kararlaştırılan haklara ve yükümlülüklerle sahiptirler. Ancak emekçi temsilciliği üyeliği sıfatının verdiği özellikten dolayı aynı zamanda farklı türden haklar ve yükümlülükler de üstlenmiş bulunmaktadır. Emekçi temsilciliği üyeleri bu nedenle, görevleri süresince iki farklı konumdadırlar. Bu iki farklı konum işveren karşısında birbirleriyle çeliştiği ve bağdaşmadığından 37. maddenin 1. bendi uyarınca emekçi temsilciliği üyeleri işletmenin büyüklüğü ve türünün gerektirdiği ölçüde görevlerini usulüne uygun yerine getirebilmeleri için, ücret kesintisi yapılmaksızın mesleki çalışmalarından bağışık bırakılırlar (Freistellung von der Arbeit). Bu çelişki düğümünün bir başka yasal çözümü ise emekçi temsilciliği görevinin iş ilişkisinden doğan görevlerden öncelikli bir görev olarak kabul edilmesidir. Yapılması gerekiyorsa ilk önce emekçi temsilciliği görevleri yapılır; emekçi sıfatıyla yapılması gereken görevler bu bağlamda ikincil konumdadır; yani aksatılabilir veya ihmal edilebilir. Emekçi temsilciliği üyesi gerekirse işbaşındayken de, sorunları ve ihtiyaçları olan koldaşlarının (Kolleginnen und Kollegen) yardımına koşabilir. Bu tür durumların tek önkoşulu ilgili emekçi temsilciliği üyesininin amirine (Vorgesetzte/r), emekçi temsilciliği görevi yapacağını zamanında söylemesidir. Görevin somut içeriği ve hangi emekçi ile ilgili olduğu işvereni ve dolayısıyla ilgili amirleri kesinlikle ilgilendirmez. Emekçi temsilciliği üyesi işvereni, üretim ve hizmet alanlarındaki organize işlerini yapmakta zor durumda bırakmamak için, görevine başlamadan uygun bir süre önce bilgilendirilmelidir. Yapılacak görevin gerektirdiği süreyi önceden kestirmek olası olmadığından; işverene bu konuda kesin bir süre verilmesi sakıncalıdır.

37. maddenin 2. bendi uyarınca işten bağışık tutulmalar, 38. maddede öngörülen “mesleki işten bağışık tutulmalar” dan farklı bir işlemdir. Emekçi temsilciliği üyeleri 38. madde uyarınca tüm bir seçim dönemi için mesleki işlerinden tam veya kısmen bağışık tutulurlarken, 37. maddenin 2. bendi uyarınca yalnız günlük görevler dolayısıyla işlerinden geçici olarak bağışık tutulurlar.

37. maddenin 2. bendi uyarınca işten bağışık tutulmanın belli başlı iki koşulu vardır:

- İşten bağışık bırakılma nedeninin emekçi temsilciliğinin görevleri kapsamında olması ve bu görevlerin usulüne uygun yerine getirebilmelerini kolaylaştıran nitelikte olması,

► İşten başışık tutulmanın emekçi temsilciliği görevlerinin usulüne uygun yerine getirebilmesi için “gerekli” olması.

a) Emekçi Temsilciliğinin Görevleri (madde 37. bent 2)

Emekçi temsilciliğinin görevleri nelerdir? Bu görevlerin tümüne değinip yeterli ölçüde yorumlanmaları bu çalışma kapsamında olanaksız olduğundan, bunlardan aşağıda kimi önemli örnekler aktarılacaktır. Bu örneklere geçmeden önce tek bir cümleyle önemli bir konuya değinmek gerekiyor: Emekçi temsilciliği çalışmaları, istisnalar hariç, aslında çalışma saatleri içinde yapılır (Bak; BAG 03. 12. 87 AP Nr. 62 zu § 37 BetrVG 1972).

### Örnekler:

- Emekçi temsilciliği toplantılarına hazırlanmak ve katılmak,
- Emekçi temsilciliği kurum toplantılarına hazırlanmak ve katılmak,
- Emekçi temsilciliğinin kabul saatlerini düzenleyip yürütmek,
- Ortak ve Konsern Emekçi Temsilciliği toplantılarına hazırlanmak ve katılmak,
- Ekonomi komisyonu toplantılarına hazırlanmak ve katılmak,
- İşletme ve kısım toplantılarına hazırlanmak ve katılmak,
- Sanayi Denetleme Makamlarınca (Gewerbeaufsichtsamt) işletmede yapılan yoklamalara hazırlanmak ve katılmak,
- Meslek Masalarının (Berufsgenossenschaften) işletmede iş kazalarıyla ilgili yaptıkları yoklama ve araştırmalara hazırlanmak ve katılmak,
- Çalışmada Güvence Kurumuyla (Amt für Arbeitssicherheit), işletmenin çalışmada güvence görevlileriyle (Arbeitssicherheitsbeauftragte), işletmenin doktoruyla veya çalışmada güvence ilgili görevli uzman kişiler ile birlikte, çalışma güvencesi ile ilgili toplantılara ve görüşmelere hazırlanmak ve katılmak,
- İşverenle yapılması tasarlanan görüşmelere hazırlanmak ve katılmak,
- Emekçilerin güncel somut taleplerinde yardımlarına koşmak (Bak; LAG Hamm DB 80, 694),
- Emekçilerin somut şikayetleri üzerine konuyu açıklığa kavuşturmak için araştırmalarda bulunmak ve bu araştırmayı bir sonuca vardirmek. (82. madde 2. bent 2. cümle, 83. madde 1. bent 2. cümle veya 84. madde 1 bent 2. cümle),

Yukarıda değinilen **somut görevlerin** yanısıra 80. maddenin 1. bendi uyarınca emekçi temsilciliğinin **genel görevleri** de dikkate alınmalıdır. Emekçilerin

somut sorunlarıyla hangi emekçi temsilciliği üyesinin ilgilenmesi gerektiğini yalnız ilgili emekçinin kendisi belirler; o güvendiği emekçi temsilcisi üyesini yardıma çağırır. İşveren mesleki işlerinden serbest tutulan emekçi temsilciliği üyelerinin olduğunu ileri sürerek, desteği istenen emekçi temsilciliği üyesini işten başışık bırakmama girişiminde bulunamaz, çünkü her emekçinin şahsen güvendiği bir temsilcilik üyesiyle sorunlarını çözme hakkı vardır (Bak; LAG Hamm DB 80, 694),

#### b) Esas: İşten Başışık Tutulmanın Gerekliliği (madde 37 bent 2)

Emekçi temsilciliği üyeleri görevlerine hazırlanmayı ve onları yerine getirmeyi, 37. maddenin 3. bendi uyarınca, çalışma saatleri içinde yapar. Bu bir yasal esastır. Ancak görevlerin, çalışma saatleri dışında hazırlanması ve yerine getirilmesi gerekiyorsa, buna işveren engel olamaz. Bu olağanüstü durumlar hukuksal istisnalardır. Emekçi gece vardiyasında çalışıyor ve gündüzleri emekçi temsilciliği toplantılarına veya kurul ve komisyon toplantılarına veya seminerlere katılıyorsa, bu görevlerin süresi oranında gece çalışmaktan, 37. maddenin 2. bendi uyarınca, ücretinde herhangi bir kesinti yapılmaksızın başışık, yani muaf tutulur (Bak; BAG 30. 01. 73 AP Nr 3 zu § 40 BetrVG 1972; BAG 19. 06. 79 AP Nr. 36 zu § 37 BetrVG 1972; BAG 06. 08. 81 AP Nr. 39 zu § 37 BetrVG 1972).

İşten başışık tutulmanın, emekçi temsilciliği görevlerinin usulüne uygun şekilde yerine getirilebilmesi için, “gerekli” olması zorunluluğu vardır. İşten başışık tutulmanın ne zaman ve hangi durumlarda *gerekli* olduğunu, mantıklı ölçüler çerçevesinde, kimi durumlarda emekçi temsilciliği ve kimi durumlarda ise ilgili emekçi temsilciliği üyesi belirler. Genelleyerek söylemek gerekirse, çalışma saatleri içinde yapılan her emekçi temsilciliği görevi gereklilik koşullarını yerine getirir. Sonuçta yapılacak emekçi temsilciliği görevinin gerekliliği veya gereksizliği için ne soyut nede somut ölçüler belirlenemez, zira bu ancak ilgili emekçi temsilciliği üyesinin vereceği bireysel bir karara bağlı olabilir. Bunun aksi düşünülecek olursa, emekçi temsilciliği üyesinin yasal görevlerini yerine getirmesinde karşılaşıcağı kısıtlamaların sınırı kestirilemez. (Bak; BAG 06. 08. 81 AP Nr. 40 zu § 37 BetrVG 1972).

#### 3. İstisna: Çalışma Saatleri Dışında Yapılması Gerekli Emekçi Temsilciliği Görevleri (madde 37 bent 3)

Emekçi temsilciliği üyeleri görevlerine çalışma saatleri içinde hazırlanamadıkları ve bunları yerine getiremedikleri durumlarda, görevlerini çalışma saatleri

dışında yaparlar, bu durum 37. maddenin 3. bendinin esaslarına uymayan bir istisna oluşturur.

İTY' nin 37. maddesinin 2. bendi işletmeye özgü nedenlerle iş saatleri dışında yapılması gereken emekçi temsilciliği görevlerinden söz eder. Bu hükümde dikkate alınması gereken özellik "işletmeye özgü nedenler" dir. Bu özelliğin somut olarak hangi anlam taşıdığı ile ilgili açıklamalar ve elle tutulur örnekler aşağıda aktrılacaktır.

Federal İş Mahkemesi'ne göre işletmeye özgü nedenler, ancak işletmenin türünden ve işleyişinden kaynaklanan nedenler olabilir. Bu nedenlerden, ancak emekçi temsilciliğinin görevini çalışma saatleri içinde yapmasına nesnel zorunluluklar bir engel oluşturursa, söz edilir (BAG 11. 07. 78; BAG 6.8.1981; BAG 31. 10. 85; BAG 15. 02. 89; BAG 26. 01. 94 AP Nr. 57, 40, 52, 62, 70, 93 zu § 37 BetrVG 1972).

Federal İş Mahkemesi bu tanımında soyut kaldığı için, konuyu somut örnekler vererek açıklamak gerekiyor.

### **Emekçi temsilciliği görevlerinin çalışma saatleri dışında yapılması için örnekler:**

- ▶ İşletme vardiya düzeniyle çalışıyor ve emekçi temsilciliğinin bir üyesi kendi vardiyası dışında toplantılara vs. katılmak istiyorsa,
- ▶ İşletme veya işletme kısım toplantıları bir emekçi temsilciliği üyesinin çalışma saatleri dışında yapıyor ve temsilcilik üyesi bu toplantılara katılmak istiyorsa,
- ▶ İşletme vardiya düzeniyle çalışıyor ve emekçi temsilciliğinin bir üyesi kendi çalışma saatleri dışında emekçi temsilciliği görevleri ile ilgili bir resmi kuruma, bir avukata veya sendikaya danışma görevi üstlenmişse (örneğin temsilcilik üyesi ikinci veya gece vardiyasında çalışıyorsa),

### **Emekçi temsilcisi üyesini, görevlerinden ancak aşağıdaki durumlar ve benzerleri alıkoyabilir;**

- ▶ işletmeyi su tesisatlarının patlaması sonucu su basarsa;
- ▶ İşletmede yangın çıkarsa;
- ▶ elektrikler kesilirse.
- ▶ deprem olursa.

Bu örneklerden de kolayca anlaşılabilceği gibi, gece vardiyasında çalışan bir emekçi temsilciliği üyesi, örneğin toplantılar veya öbür görevler gündüz yapılabiliyorsa, doğal olarak yasal görevlerini kendisinin bireysel çalışma saatleri dışında yapacaktır. Böylesi durumlarda hiç kimse, ne işveren ne de emekçi temsil-



ciliği kurumu, emekçi temsilciliği üyesine engel olamazlar; emekçi temsilciliği üyesinin işten bağışık tutulması için işverenin oluruna gerek yordur (Bak; BAG 30. 01. 73 AP Nr 3 zu § 40 BetrVG 1972; BAG 19. 06. 79 AP Nr. 36 zu § 37 BetrVG 1972; BAG 06. 08. 81 AP Nr. 39 zu § 37 BetrVG 1972).

#### 4. İşten Bağışık Tutulmanın Koşul ve Kuralları

- ▶ İşten bağışık tutulma nedeninin emekçi temsilciliğinin görevleri kapsamında olması veya bu görevlerin usulüne uygun yerine getirilebilmelerini **kolaylaştıran** nitelikte olması,
- ▶ İşten bağışık tutulmanın emekçi temsilciliği görevlerinin usulüne uygun yerine getirilebilmesi için **gerekli** olması.
- ▶ Emekçi temsilciliği üyesi, istisnalar dışında, işten serbest bırakılmak istediğini amirlerine zamanında bildirmesi kural gereğidir. Bu zaman yarım saat veya bir gün de olabilir. Yapılacak görevlerin yerine getirilmesi haftanın veya günün hep aynı zamanlarında tekrar ediliyorsa (toplantılar, kabul saatleri vs.), bunu amirlere bir kez söylemek yeterlidir. Örneğin: Her pazartesi saat 9.00 da emekçi temsilciliği toplantıları varsa, bu işverene bir kez bildirilir,
- ▶ Emekçi temsilciliği üyesi, amirlerine iligilenmek istediği görevin ne olduğunu somut bir şekilde açıklamak zorunda değildir, yapılacak görevin genel tanımı yeterlidir,
- ▶ Emekçi temsilciliği üyesi, bir koldaşı tarafından yardıma veya danışmaya çağrıldıysa, o bu koldaşın adını veya özel bilgileri amirlerine söylemek zorunda olmadığı gibi, bu bilgileri işverene vermekle de yasaya aykırı davranmış olup; 23. maddenin 3. bendi uyarınca görevden alınmasına kadar gidebilecek bir süreçle karşı karşıya kalabilir.

5. Emekçi Temsilciliği İçin Gerekli Olan Öğrenim ve Eğitim Seminerleri (6. bent) İTY'nin 37. maddesinin 6. bendi uyarınca emekçi temsilciliği çalışmaları için gerekli bilgileri veren öğrenim ve eğitim seminerleri düzenliyor. Bu cümlede dikkat edilmesi gereken nokta 'gereklilik' durumudur.

Yukarıda (bak: 37. madde II, 2 a) kısaca değinildiği gibi, emekçi temsilciliğinin görev alanı çok geniş çaplı olabilmektedir, bu ilgili temsilcilik üyesinin bireysel tutumuna, bilgi ve deneyimine de bağılı olan bir ölçüttür. İşte tüm bu görevlerin yasaca öngörüldüğü ciddiyetle ve hasasiyetle yerine getirilmesi için geniş çapta bilgi edinmek gerekmektedir. Bu doğal gereksinim sözü edilen eğitimlerin gerekliliğinin göstergesidir. Herhangi bir seminerin gerekli olup olmadığı

kararını elbette ve hiç kuşku taşımamaksızın, yalnız emekçi temsilciliği kurum olarak verir. Emekçi temsilciliği bir seminerin içerik açısından kendi çalışmalarını düzenli ve sağlıklı bir şekilde yürütebilmesi için gerekli olduğu kanısına vardığı, karara bağladığı ve bu kararı işverene bildirdiği an, söz konusu seminer için gereklilik koşulları yerine getirilmiştir. İşveren başka bir düşüncedeysse, bu düşüncesini 36. madde 6. bend 5. cümle, 76. madde gereği uzlaşma kurulumunda tartışmaya açabilir.

Bu haktan hangi çapta yararlanılacağına yalnız emekçi temsilciliği karar verdiğiinden, burada genelleme yapmak güçtür. Ancak konunun dikkat edilmesi gereken bir yanı varsa, o da işletmenin türü (Metal sanayii, kumaş sanayii, gıda maddeleri sanayii, vardiya düzeni vs.) ve işletmenin büyüklüğüne bağlı olan gereklilik ölçütleridir. Bu ölçütleri de emekçi temsilciliği kendisi belirlediği için, böyle durumlarda duyarlı davranılması hiç de yanlış olmaz.

#### 6. Emekçi Temsilciliği Üyesinin Öğrenim ve Eğitim Seminerleri İle İlgili Özel Hakkı (7. bent)

İTY'nin 37. maddesinin 6. bendindeki haklar **topluluk sıfatı** taşırlarken (kollektifer Karakter) iken buradaki haklar **bireysel karakterlidirler**. 37. maddenin 7. bendi uyarınca her emekçi temsilciliği üyesi her seçim dönemi için (6. bentdeki eğitim hakları, seminerleri dışında), ücretinin ödenmesi koşuluyla toplam üç hafta işten başışık tutulma hakkına sahiptir. Bu hak ilk kez seçilen emekçi temsilciliği üyeleri için dört haftadır. **Bu seminerlerin ne zaman ve hangi koşullar altında gerekli olduğunu emekçi temsilciliği üyesinin kendisi belirler**; çünkü ancak o hangi yönde, hangi konuda eğitime ihtiyacı olduğunu bilebilir.

Emekçi temsilciliği kurulu ya da işveren bu kararı hiçbir şekilde etkileyemez. Burda yalnız bir kısıtlama vardır: sözkonusu seminerlerin, yetkili eyalet yüksek çalışma müdürlüklerinin, sendika ve işverenler birliklerinin üst kuruluşlarıyla yaptıkları görüşmelerde uygunluğuna karar verdikleri öğrenim ve eğitim seminerlerinin özelliklerine sahip olmalarıdır. Buraya dek aktarılan tüm açıklamalar istinasız olarak kısıtlı zaman çalışan emekçi temsilciliği üyeleri için de geçerlidir.

▼

## **Madde 75: İşletmelerde Çalışanlara Yönelik Davranış Kuralları**

- (1) <sup>1</sup>İşveren ve emekçi temsilciliği, işletmede çalışan kişilere; hukuk, vicdan ve mantığa dayanan adalet kurallarına göre davranılmasını; özellikle kişilere, ırkı, dini, milliyeti, kökeni, politik veya sendikal çalışma veya siyasal eğilimi veya cinsiyeti veya cinsel kimliği nedeniyle farklı davranılmamasını sağlamak zorundadırlar. <sup>2</sup>Onlar, belli bir yaş sınırını geçmiş emekçilerin çıkarlarına zarar gelmemesine dikkat ederler.**
- (2) <sup>1</sup>İşveren ve emekçi temsilciliği işletmede çalışan emekçilerin kişiliklerinin serbestçe gelişmesini korur ve desteklerler. <sup>2</sup>İşveren ve emekçi temsilciliği, emekçilerin ve çalışma gruplarının hareket serbestisini ve kendiliğinden girişim çabalarını desteklerler.**

### **I. Önsöz**

75. maddenin 1. bendi, anayasanın 3. maddesinde ve 9. maddenin 3. bendinde belirtilen zorunlu esasların yaşama geçirilmesi için düzenlenmiş bir hükümdür. Bu hükmün somut amacı işletme çalışanlarının aralarında hiç bir fark gözetilmemeksizin yasaya uygun ve adaletli davranış görmelerini sağlamaktır. Bu hüküm zorunludur ve benzer şekilde ortak emekçi temsilciliği için geçerli olduğu gibi konsern emekçi temsilciliği için de geçerlidir.

### **II. Denetleme Görevi**

İşveren ve emekçi temsilciliği, işletmede çalışan kişilere hukuk, vicdan ve mantığa dayanan adalet kurallarına göre davranılmasını, özellikle kişilere, ırkı, dini, milliyeti, kökeni, politik veya sendikal çalışma veya siyasal eğilimi veya cinsiyeti veya cinsel kimliği nedeniyle farklı davranılmamasını denetlemek ve sağlamak zorundadırlar (75. madde 1. bend 1. cümle).

Bu hükme göre denetleme yükümlülüğü hem emekçi temsilciliğini hem de işvereni bağlar. Emekçi temsilciliği kavramı bu bağlamda kurumun kendisini, üyelerini ve kuruluşlarını içerir; Emekçi temsilciliği kuruluşlarına, 27. maddenin 3. bendi uyarınca özel görevler verilebileceğinden, 75. maddenin hükümleri bu kuruluşları daha duyarlı olmaya zorlar.

Aşağıda bu yükümlülüklerle ilgili aktaracağımız bilgiler 75. madde kapsamında korunması gereken kişiler için örnekler içermektedir.

## 1. Korunan Kişiler



75. maddenin 1. bendi 1. cümlesi hükmünün koruma altına aldığı kişiler, işletmeye bağlı çalışan tüm emekçiler topluluğudur: Bunların arasına;

- ▶ kısıtlı zaman çalışanlar,
- ▶ ev mesaisinde çalışanlar,
- ▶ süreli çalışanlar,
- ▶ kiralık emekçiler ve
- ▶ yönetici emekçiler de girerler.

## 2. Eşit Davranma İlkesi ve Haksızca Ayrıcalıklı Davranma Yasağı

75. maddenin 1. bendinin 1. cümlesindeki “eşit davranma ilkesi” Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasasının en temel esaslarındandır. Anayasasının 3. maddesinin 1. bendine göre bütün insanlar yasa karşısında eşittirler. İşte bu eşit davranma ilkesi insanların yasa karşısındaki eşitliğinden kaynaklanmaktadır ve dolayısıyla herhangi bir basit yasal düzenleme olarak görülmemelidir. Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi eşit olana eşit, eşit olmayana da kendisine özgü özelliklerine göre davranmak gerektiğini öngörür (Anayasa Mahkemesi'nin kalıcı kararları: bak. BVerfGE 3, 135; BverfGE 4, 155; BverfGE 50, 161; BverfGE 51, 23; BverfGE 78, 121).

Federal Anayasa Mahkemesinin kurduğu bu hukuksal genel kural somut olarak ne anlam taşıyor? Bu genel kurala göre işletmelerde emekçilere yapılan davranışlarda onların arasında hiç bir fark gözetilmemelidir; onların hepsine aynı şekilde davranmak zorunluluğu vardır. Ancak emekçiler arasında ayrıcalıklı davranış gerektiren bir durum varsa bu da somut ve nesnel karakterli bir ayrıcalığa dayandırılmak zorundadır. Böylesi somut ve nesnel karakterli ayrıcalık olarak emekçinin kendine özgü;

- ▶ becerileri,
- ▶ uzmanlığı,
- ▶ yeteneği veya
- ▶ İşletmedeki çalışmışlık süresi vs.

gibi nitelikler gösterilebilir. Bu özelliklere sahip olan herhangi bir emekçi

diğer emekçilerden ayıran bu farklılıklar, onun kendisine ayrıcalıklı davranılmasına engel oluşturmazlar. Yasak olan ayrıcalıklı davranış kaynakları 75. maddenin 1. bendi 1. cümlesinde belirtilen kişilere özgü niteliklerdir (ırk, din, milliyet, köken, politik veya sendikal çalışma veya siyasal eğilim veya cinsiyet veya cinsel kimlik).

Buraya dek aktarılan bilgiler, haksızca ayrıcalık tanıma yasağı için de aynen geçerlidir.

### **Örnekler:**

#### **► Hamilelik:**

İşe alınma işlemleri sürecinde hamilelik ile ilgili soruları yöneltmek Federal İş Mahkemesi ve Avrupa Mahkeme Heyeti'nin (Europäischer Gerichtshof) görüşlerine göre esasen yasaktır (BAG 15. 10. 92 AP Nr. 8 zu § 611a BGB; EuGH 08. 11. 90 AP Nr. 23 zu Art. 119 EWG-Vertrag).

Bu esasın tek bir istisnası vardır; bu da sözkonusu işyerinde yasalar gereği hamile emekçilerin çalıştırılma yasağının veya büyük sakıncasının olma durumudur (BAG 01. 07. 93 AP Nr. 36 zu § 123 BGB).

#### **► Sendika üyeliği:**

Sendika üyeliği ile ilgili sorular yöneltmek yasaktır. İşveren bir emekçinin sendika üyesi olması nedeniyle, ona olumsuz davranırsa 75. maddenin 1 bendinin 1. cümlesine aykırı davranıyor demektir. İşveren sendika üyesi olan bir emekçiyi iş ilişkisinin feshi ile tehdit eder ve emekçiye sendika üyeliğinden çıkması durumunda iş ilişkisini bozmayacağı güvencesini verirse veya bir emekçiye; ancak sendikadan çıkarsa işe alacağına sözünü verirse, bu davranış anayasanın 9. maddesinin 3. bendine karşı işlenen ağır bir suç olur (Bak: BAG 02. 06. 87 AP Nr. 49 zu Art. 9 GG).

#### **► Yabancı Uyruklu Emekçiler**

Emekçi temsilciliği, yabancı uyruklu emekçilerin mesleklerine, becerilerine, yeteneklerine ve uzmanlıklarına işletmenin iç yapısında uygun yer almalarını sağlayıcı çalışmalarda bulunur. İşletme içinde veya dışında yapılacak uzmanlaşma kursları veya benzer seminerlere katılma olanaklarını sağlamak için ciddi girişimlerde bulunur.

Emekçi temsilciliğinden bu duyarlılığın bayan emekçi koldaşların işletmelerdeki konumları için de uygulanması beklenmektedir. Bu bağlamda yabancı uyruklu bayan koldaşların korunmaya daha çok gereksinimleri olduğu için,

onların günlük ve ileriye dönük çıkarlarını gözetmek ve geliştirmek görev olarak emekçi temsilciliğine düşer.

Yabancı uyruklu bayan veya erkek emekçilerin, işletmenin teknik düzeyinden ve organize edilişinden kaynaklanan özel yoğun teknik terimler içeren dil yetersizlikleri onları işletmede konumsal ilerlemelerinden alkoyuyorsa, onlar için tüm giderleri işverence karşılanacak dil kursları düzenlenmelidir. Bu yaptırma gücüne ve yetkisine, sendikalar genellikle, işletmelerin, şirketlerin ve konsernlerin dışında kaldıkları için, yalnız emekçi temsilcilikleri sahiptir. Onlara bu yasal gücü ve yetkiyi anayasanın genel kurallarından kaynaklanan İşletme Teşkilat Yasası'nın hükümleri verir. Bu hükümlerden biri İTY' nin 80. maddesidir. Bu madde Emekçi temsilciliğinin genel görevlerini düzenler. Emekçi temsilciliğinin 80. maddesinin 1. bendinin 7. fıkrası uyarınca işletmede çalışan yabancı emekçilerin işletmenin iç yapısına uyum sağlamaları için çalışmalar yapmalıdır. Bu çalışmalar özellikle işletmede çalışan Alman uyruklu emekçilerle uyuma ve kaynaşmaya yönelik olmalıdır. Bunun sonucunda işletmede yabancı düşmanlığı ve ırkçılıkla mücadele için gerekli uygun ortam doğmuş olur.

Emekçi temsilciliğinin 80. maddede düzenlenen bu yasal yetkisi 75. maddenin, anayasanın 2., 3. ve 9. maddelerinden kaynaklanan genel yasal kurallarına uygun şekilde emekçilerin günlük ve ileriye dönük çıkarları için değerlendirilirse, 75. maddede tanımlanan eşitlik kurallarının gerçekleşmesi ve ayrıcalıklı davranışların tam olarak ortadan kaldırılmışı veya sınırlandırılması konusunda ciddi bir adım daha atılmış olur. Aksi halde işletmelerde hep ikinci konumda kalmaya mahkum olacakları gibi işletmenin en ufak bir krizinde işlerini ilk kaybedecekler onlar, yani yabancı uyruklu emekçiler olacaklardır. Bu nedenle bu tür olası tehlikelerden korunmak için gerekli önlemleri çok önceden almak zorunluluğu vardır. Bu önlemlerin birincisi dil bilgisi, diğeri ise meslek öğrenimidir, ustalıktır, beceridir, uzmanlıktır vs. Emekçi temsilciliği bu önlemleri almakla yalnız 75. maddenin 1. bendi 1. cümlesi uyarınca değil, bilakis 80. maddenin 1. bendi 7. fıkrası, 80. maddenin 2 bendi, 96. ila 98. maddeleri uyarınca da yükümlüdür, çünkü 96. ila 98. maddeler sürekli ve zorunlu olarak 75. maddenin 1. bendinin 1. cümlesi esasları çerçevesinde uygulanmak zorundadırlar. Bu kurala saygılı olmak ve ona göre hareket etmek gerek işverenin gerekse emekçi temsilciliğinin yasal görevidir (75. madde 1. bend 1. cümle). Emekçi temsilciliğinin işverene göre emekçilere, yani seçmenlerine karşı daha yakını ve daha duyarlı olması gerekir.

### III. Yaşlılara Ayrıcalıklı Davranma Yasağı

İşveren ve emekçi temsilciliği, belli bir yaş sınırını geçmiş emekçilerin yaşları nedeniyle çıkarlarına zarar gelmemesi için dikkat ederler.

Bu bağlamda günümüzün ne yazık ki en çok duyarlılık gerektiren sorunlarından biriyle karşı karşıya bulunmaktayız. Konu, olağanüstü duyarlılık gerektirdiği halde duyarsızlıkların ve 'vurdum duymazlıkların' denizinde bocalayıp duruyor yıllardır. Oysa asıl yardıma ve desteğe gereksinimi olan emekçiler, yaşlılar grubudur. Onlar sosyal ve dayanışma kasalarına ödedikleri aidatlarıyla öğrenimimizi, eğitimimizi ve belki de belli bir oranda geleceğimizi güvence altına alan emekçi kuşağıdır. Yaşlanmaları nedeniyle sosyal, siyasal ve ekonomik yaşamın bir kenarına itilmeleri büyük çapta etik açıdan şüphe uyandıran tavır olur. Bu tür toplumsal eğilimler ne yazık ki kamuoyunda gündeme gelip; köklü tartışmalara neden olmuyor. Bu görevi emekçi temsilcilerinin üstlenmesi gerekir. Onlar işletmelerde büyük söz sahibi oldukları gibi yasal yetkileri olan ve emekçilerin çıkarlarını gözetmek ve geliştirmekle yükümlendirilen yasal emekçi kurumlarıdır. Emekçi temsilcileri, özellikle yaşlı bayan ve erkek emekçileri işverenin olası haksız davranışlarından korumakla yükümlüdürler. İşverenlerin genellikle, ufak ödenceler (tazminatlar) vererek yaşlı emekçileri başlarından savmak isterler. Emekçi temsilciliğinin dikkat etmesi gereken yönlerden birisi ise önceden karşılığında emekçiyi işten çıkarma sorunudur. Önceden işten ayrılan emekçilerin 'Hatz IV' diye adlandırılan sosyal yasaların pençesine düşme tehlikesi 2005 yılının ocak ayından başlayarak dahada büyüyecektir. Emekçileri bu çıkmazdan korumak, emekçi temsilciliğinin görevlerinin başında yer alır.

### IV. Kişiliğin Hür Biçimde Gelişmesi (2. bent)

75. maddenin 2. bendi emekçilerin "kişilik haklarını" düzenleyen bir hükümdür. Bu hüküm uyarınca işveren ve emekçi temsilciliği işletmede çalışan emekçilerin kişiliklerinin hür bir şekilde gelişmesini korur ve destekler. Onlar, emekçilerin ve çalışma gruplarının hareket özgürlüğünü ve kendiliğinden girişim çabalarını destekler. İşveren ve emekçi temsilciliği yasal anlamda 'koruma ve destekleme' yükümlüleridir. Bu yükümlülük Anayasanın 2. maddesinin 1 bendinin esaslarından tek birisinin tek bir yönüdür. Anayasa böylece emekçinin kendi kişiliğini geliştirmesini ve kişiliğini korumasını iş hukukunun

en temel esasları olarak değerlendirmektedir. 75. maddenin 2. bendinde tanımlanan 'koruma ve destekleme' yükümlülüğü işveren ve emekçi temsilciliğini bağladığı gibi, emekçilerin kendilerini de, aralarındaki ilişkiler kapsamında bağlar, zira kişilik hakkı Medeni Yasanın 823. maddesinin 1. bendinde düzenlenen bir "özel haktır". Bu özel hak saldırıya ve tecavüze uğrayamaz, aksi halde önceden hakları doğurur [özel hakk = sonstiges Recht = Persönlichkeitsrecht (hâkim fikirler, kıyas: BGHZ 50, 136)]

### 1. Koruma Yükümlülüğü

Bu yükümlülük işverenin ve emekçi temsilciliğinin, emekçilerin kişiliklerine zarar verecek veya zedeleyebilecek tüm davranış ve hareketlerden uzak kalmalarını öngörür. Öte yandan, emekçilerin kişiliklerine başkaları tarafından saldırılar söz konusuysa, bu saldırılara karşı uygun bir şekilde karşı tavır takınmak ve gerekirse karşı girişimlerde bulunmak hem işverenin hem de emekçi temsilciliğinin kaçınılmaz görevlerindedir. Bu bağlamda 'başkaları'ndan söz ederken işletmenin başka emekçileri, amirleri, müşterileri veya işletmede başka nedenlerle bulunan şahısları işaret ediliyor. Aşağıda yararlı olur düşüncesiyle emekçilerin korunmasıyla ilgili bir kaç örnek aktarılmıştır.

#### Örnekler:

- ▶ Emekçilerin çeşitli ses alıcı araçlarla kontrol edilmeleri yasaktır ve Ceza Yasasının 201. maddesi uyarınca üç yıla kadar hapis veya para cezasıyla cezalandırılır,
- ▶ Aynı yasal uygulama, telefon konuşmalarını dinlemek için de geçerlidir, konuşmaların özel veya mesleki karakterde olmaları hiç bir önem taşımaz (BVerfG AP Nr. 24 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht; BAG 01. 03. 73 AP Nr. 1 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht),
- ▶ Tek taraftan görmeyi sağlayan kapı veya pencere camları kullanmak kesinlikle yasaktır, çünkü böylesi araçlar kullanarak emekçileri kontrol etmek insanlık dışı bir yöntemdir,
- ▶ Televizyon veya video kamarasıyla Emekçilerin tavırlarını, hareketlerini ve verimliliklerini denetlemek, insanlığa yakışmayan bir yöntem olduğu için yasaktır,
- ▶ Emekçiler için yapılması öngörülen psikolojik yoklamalar veya grafoloji raporları (yazabilim raporu = bir belgenin belli bir kişi tarafından yazılıp yazılmadığını kanıtlayabilen bir bilimsel yöntem)



Emekçinin oluru olmadan kesinlikle yapılamazlar (Bak; BAG 13. 02. 64 AP Nr. 1 zu Art. 1 GG),

▶ Emekçinin hür bir şekilde kişiliğini geliştirmesine, işletmede elektronik veri bankasının (Elektronische Datenverarbeitung = EDV) kullanılması da, bir engel oluşturabilir. Bir elektronik veri bankası aracılığı ile emekçiye en az üç yönlü zarar verilebilir.

▶ Modern ve olağanüstü verimli ve çok yönlü işlev görebilen elektronik veri bankaları ile emekçilere öze olan, yani onlara has olan bilgiler, en kısa zamanda belli amaçlar doğrultusunda değerlendirilebilir ve böylece her emekçinin kişiliği üzerine gerektiğinden fazla bilgilerin derlendiği bir tablo çizilebilir.

▶ Sürekli gelişen ve hızla yoğunlaşan elektronik veri bankalarının yönlendirilmiş çalışmalarıyla, yapılcak işleri, geçerli olan iş gidişini ve iş düzenlemelerini otomatikleştirerek emekçilerin verimlilikleri ve iş ile ilgili tutumları ve davranışları tam kontrol altına alınabilir.

▶ Elektronik veri bankalarını, başka bir yönüyle değerlendirmek gerekirse, emekçilerle ilgili derlenen bilgi verileri belli bir yöntem içinde düzenlemekle kalmıyor; bu bilgi verileri, örneğin emekçilerin meslekleri, yetenekleri, ustalıkları, uzmanlık alanları ve dereceleri, cinsiyetleri, rahatsızlıkları, geçirmiş oldukları hastalıklar ve ameliyatları, siyasi görüşleri, sendika ile ilişkileri, inançları, uyrukları vs. vs. derlenerek çeşitli gruplar oluşturulabilir. Bu gruplaştırma sonucunda hangi emekçinin işletmenin amaçları doğrultusunda yararlı ve hangilerinin yararsız veya enegol oluşturacak nitelikte olduklarını kestirmek bir yana, saptamak bile basit yöntemlerle olasıdır.

▶ Emekçinin onurunu koruma hakkı kendisine doğrudan yapılan haksız davranışlarla ve ardından söylenen çirkin sözlerle zedelenebilir (BAG 21. 02. 79 AP Nr. 13 zu § 847 BGB [§ 253 Abs. 2 BGB]; BAG 14. 09. 76 AP Nr. 1 zu 252 BGB).

▶ Ayrıca cinsel açıdan rahatsız edici tavır ve hareketler de (sexuelle Belästigung), özellikle uyarılmalarına karşın yapıyorlarsa, onuru ağır bir şekilde zedelerler.

▶ Ve nitekim kişinin özel hayat alanı ile ilgili haklarına saygısızlık aynı şekilde ağır bir suç oluşturabilir. Yasa koyucu, kişinin bu özel hayat alanı ile ilgili haklarına saygılı davranılmasını sağlamak için işverenin emekçiye “soru yöneltme hakkı” ında bir çok kısıtlamalar öngörmüştür.

## 2. Destekleme Yükümlülüğü

Emekçi temsilciliği ve işveren ırk, din, milliyet, köken, politik ve sendikal çalışma, siyasal eğilimi, cinsiyet ve cinsel kimlik gözetmemeksin tüm emekçilerin kişiliklerini geliştirebilmeleri için onları bu doğrultuda uygun ve elverişli olan her tür girişime teşvik etmek ve başarılı olmaları için gereken her tür yardımı yapmakla yükümlüdürler.



### **Madde 76: Uzlaşma Kurulu**

- (1) <sup>1</sup>İşverenle emekçi temsilciliği, ortak emekçi temsilciliği veya konsern emekçi temsilciliği arasındaki görüş ayrılıklarının giderilmesi için gereksinimlere göre bir uzlaşma kurulu oluştururlar. <sup>2</sup>İşletme sözleşmesiyle devamlı bir uzlaşma kurulu yapılandırılabilir.**
- (2) <sup>1</sup>Uzlaşma kurulu, işveren ve emekçi temsilciliği tarafından atanan eşit sayıda üyelerden ve tarafsız bir başkandan oluşur. <sup>2</sup>Başkan kimliği üzerinde her iki tarafın anlaşması gerekir. <sup>3</sup>Başkanın kimliği üzerinde bir anlaşmaya varılamadığı durumlarda başkanı iş mahkemesi atar. <sup>4</sup>Üye sayısı üzerinde bir anlaşmaya varılamadığı durumlarda ise; bu yöndeki kararı iş mahkemesi verir.**
- (3) <sup>1</sup>Uzlaşma kurulu görevine zaman kaybetmeden başlar. <sup>2</sup>Uzlaşma kurulu, kararlarını sözlü görüşmelerden sonra oy çoğunluğuyla alır. <sup>3</sup>Karar sırasında başkan önce oy kullanmaz; oy çoğunluğu sağlanamazsa, görüşmelerin tekrarlanmasından sonra karar oylamasına katılır. <sup>4</sup>Uzlaşma kurulu kararları yazılı olarak kaydedilir, başkan tarafından imzalanır, işveren ve emekçi temsilciliğine verilir.**
- (4) İşletme sözleşmesiyle uzlaşma kurulunda uygulanacak yöntem için başka ayrıntılar saptanabilir.**
- (5) <sup>1</sup>Uzlaşma kurulu kararlarının, işveren ve emekçi temsilciliği arasında anlaşma yerine geçtiği durumlarda, uzlaşma kurulu, taraflardan birinin başvurusu üzerine göreve başlar. <sup>2</sup>Taraflardan biri üyelerini göstermez veya gösterilen üyeler zamanında davet edildikleri halde toplantıya katılmazlarsa, başkan ve toplantıya katılan üyeler 3. bendin hükümleri çerçevesinde**

karar verirler. <sup>3</sup>Uzlaşma kurulu, işletmenin ve ilgili emekçilerin çıkarlarını uygun şekilde dikkate alarak, kararlarını takdir hakkı çerçevesinde verir. <sup>4</sup>İşveren ve emekçi temsilciliği, kararın tebliğ ediliş tarihinden başlayarak hesaplanan iki hafta içerisinde iş mahkemesine, takdir hakkı sınırlarının dışına çıkmadığı gerekçesiyle başvurabilirler.

- (6) <sup>1</sup>Uzlaşma kurulu çalışmalarına farklı şekilde ancak, tarafların başvurusu üzerine veya her iki tarafın da, görevi yürütmesine olur vermelerinden sonra başlar. <sup>2</sup>Bu durumlarda Uzlaşma Kurulu kararının, işverenle emekçi temsilciliği arasındaki anlaşma yerine geçmesi ancak, her iki tarafın kararın bağlayıcılığını önceden kabul etmesi veya sonradan onaylaması halinde olanaklıdır.
- (7) Öbür hükümlere göre yargı yolu açıksa, bu yol uzlaşma kurulu kararıyla kapanamaz.
- (8) Toplusözleşmeyle, 1. bendte belirtilen uzlaşma kurulunun yerini, bir toplusözleşme aracı kurulunun alması kararlaştırılabilir.

## I. Uzlaşma Kurulunun Tanımı

Uzlaşma kurulu (Eingungsstelle) birlikte karar haklarının olduğu alanlarda, işveren ile emekçi temsilciliği arasında ki anlaşmazlık durumlarında her iki tarafın da kurulması için girişimlerde bulunabilecekleri bir yasal kuruluştur.

## II. Uzlaşma Kurulunun Oluşumu ve Önkoşulları

Uzlaşma kurulu sürekli bir kurum değildir, belli bir konu veya bir süre için oluşturulması gerekmez. Anlaşmaya varılmayan her konu için ayrı ayrı uzlaşma kurulu oluşturmak yasalarca olanaklıdır. Uzlaşma kurulunun oluşumunun iki önkoşulu vardır:

**İlk olarak** emekçi temsilciliği ile işveren arasında ciddi ölçüde anlaşma uğraşlarının verilmiş olması **ikinci olarak** ise emekçi temsilciliğinin olası birlikte karar verme hakkıdır; bu hakların belirgin ve kesin olması beklenmez.

Emekçi temsilciliğinin Uzlaşma Kurulunu devreye sokma aşamasında birlikte karar verme hakkının olduğunu kanıtlamasına gerek yoktur, bu yönlü haklarının olduğunu ileri sürmesi ilk aşamada yeterlidir (İTY 74. madde 1. bend 1. cümle).

### **III. Uzlaşma Kurulunun Bileşimi**

Uzlaşma kurulu kendisine başkanlık yapacak bir kişiden ve sayıları işletme taraflarınca veya anlaşmazlık durumlarında sayıları iş mahkemesi tarafından belirlenen üyelere oluşur. Uzlaşma kuruluna başkanlık yapacak kişiler genellikle iş mahkemelerinde görevli hakimlerdir.

### **IV. Uzlaşma Kurulu Başkanı**

Uzlaşma kurulu başkanının 76. maddenin 2. bendinin 1. cümlesi uyarınca tarfsız olması zorunludur. Bu tarfsız kişinin kim olacağı ile ilgili kararı taraflar kendileri verirler. Emekçi temsilcilikleri bu bağlamda, sendikalar iş mahkemeleriyle sıkı ilişkide buldukları için genellikle sendikalara başvururlar. Başkanın kimliği konusunda anlaşmazlık olduğu durumlarda bu konudaki kararı, başvuru üzerine İş Muhakemeleri Yasası'nın 98. maddesi uyarınca iş mahkemesi verir. Bu başvuruyu gerek işveren, gerekse emekçi temsilciliği yapabilir.

### **V. Uzlaşma Kurulunun Üyeleri**

Uzlaşma kurulunun üyeleri yarı yarıya işveren ve emekçi temsilciliği tarafında atanırlar. Onların tarfsız olmaları ve işletme çalışanları olmaları gerekmez. Üye olarak emekçi temsilciliği üyeleri, sendika sekreterleri veya başka kişiler atanabilirler. Bu bağlamda önemli olan, uzlaşma kurulu üyelerinin işveren ile emekçi temsilciliği arasında anlaşmazlığa neden olan ve uzlaşma kurulunun üzerinde bir anlaşmaya varılması amacıyla görevine başladığı durumlarla veya sorunlarla ilgili, uzmanlık derecesinde, bilgi ve beceri sahibi olmalarıdır. Üyelerin sayısı konusunda anlaşmazlık olduğu durumlarda bu konudaki kararı, başvuru üzerine İş Muhakemeleri Yasası'nın 98. maddesi uyarınca iş

mahkemesi verir. Bu başvuruyu gerek işveren, gerekse emekçi temsilciliği yapabilir.

## **VI. Uzlaşma Kurulunun Giderleri**

Uzlaşma kurulunun giderleri İşletme Teşkilat Yasası'nın 76a maddesi uyarınca işveren tarafından karşılanır.

▼

### **Madde 76a: Uzlaşma Kurulunun Giderleri**

- (1) Uzlaşma kurulunun giderlerini işveren karşılar.**
- (2) <sup>1</sup>Uzlaşma kurulunun işletme çalışanlarından oluşan üyeleri, yaptıkları iş karşılığında ödenek almazlar; 37. maddenin 2. ve 3. bentleri benzer şekilde geçerlidir. <sup>2</sup>Uzlaşma kurulu, işveren ile ortak emekçi temsilciliği veya konsern emekçi temsilciliği arasındaki görüş ayrılıklarını gidermek için oluşturulmuşsa, 1. cümle şirketin bir işletmesinde veya konsernin bir işletmesinde çalışanlardan oluşan üyeleri için de geçerlidir.**
- (3) <sup>1</sup>Uzlaşma kurulunun başkanı ve üyeleri, 2. bentde belirtilen kişilerden oluşmuyorsa, yaptıkları iş karşılığında işverenden ödeme yapılmasını isteme hakkına sahiptirler. <sup>2</sup>Ödenecek para miktarı, 4. bendin 3'den 5'e kadar olan cümlelerindeki kuralar doğrultusunda saptanır.**
- (4) <sup>1</sup>Federal Çalışma ve Ekonomi Bakanlığı, 3. bent uyarınca ödenecek miktarı, bir hukuksal yönetmelikle saptayabilir. <sup>2</sup>Ödenek yönetmeliğinde, tavan ücretler saptanır. <sup>3</sup>Bununla birlikte özellikle, sarfedilecek zaman, anlaşmazlığın zorluk derecesi ve işe gidemediği için kaybedeceği ücret de dikkate alınmalıdır. <sup>4</sup>Üyelere, başkanın ödeneğinden düşük ödeme yapılır. <sup>5</sup>Tavan ücretleri saptarken, uzlaşma kurulu üyelerinin ve işverenin çıkarları dikkate alınır.**
- (5) Bir toplu sözleşme de öngörülüyorsa veya böyle bir düzenleme yoksa, 3. bentten ve 4. bent uyarınca öngörülen ödenek yönetmeliğinden, toplu sözleşmeyle veya bir işletme sözleşmesiyle farklı uygulamalar yapılabilir.**

▼

**Madde 77: Ortak Kararların Uygulanması, İşletme Sözleşmeleri**

- (1) <sup>1</sup>Farklı bir uygulama kararlaştırılmamış ise, emekçi temsilciliği ve işveren arasında kararlaştırılmış sözleşmeler, uzlaşma kurulu kararlarına dayananlar da dahil olmak üzere, işveren tarafından uygulanırlar. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliği tek yönlü davranışlarla işletmenin yönetimine el atamaz.
- (2) <sup>1</sup>İşletme sözleşmelerini işveren ve emekçi temsilciliği birlikte bağıtlar ve kaleme alırlar. <sup>2</sup>Sözleşme taraflarca imzalanır; bu kural uzlaşma kurulu kararına dayanan işletme sözleşmeleri için geçerli değildir. <sup>3</sup>İşveren işletme sözleşmelerini, okunabilmeleri için, işletmenin uygun bir yerine koymakla yükümlüdür.
- (3) <sup>1</sup>Toplusözleşme ile düzenlenmiş olan ücretler ve öbür çalışma koşulları bir işletme sözleşmesinin konusu olamaz. <sup>2</sup>Bu, toplusözleşmenin tamamlayıcı işletme sözleşmelerinin yapılabileceğini kesin şekilde belirttiği durumlarda geçerli değildir.
- (4) <sup>1</sup>İşletme sözleşmeleri araçsız ve zorlayıcı şekilde geçerlidirler. <sup>2</sup>Emekçilere işletme sözleşmesiyle haklar tanınmışsa, bu haklardan vazgeçmek, ancak emekçi temsilciliğinin oluru ile yasaldir. <sup>3</sup>Bu hakların geçerliliğini kaybetmesi olanaksızdır. <sup>4</sup>Bu hakların değerlendirilmelerine engel oluşturacak hak düşümü süreleri ancak toplusözleşme veya işletme sözleşmeleri ile bağıtladıkları durumlarda yasaldir; aynı şey zaman aşımı sürelerinin kısaltılması için de geçerlidir.
- (5) İşletme sözleşmeleri, başka bir şey kararlaştırılmamış ise, üç aylık bir önelle feshedilebilirler.
- (6) Bir işletme sözleşmesinin, uzlaşma kurulu tarafından bağıtlanabilecek ve işveren ile emekçi temsilciliği arasında anlaşma yerine geçebilecek konularla ilgili hükümleri, geçerlilik süresinin bitiminden başlayarak yerine başka bir sözleşme kararlaştırılıncaya dek geçerlidir.

**I. Birinci Bentle İlgili:**

**İşletme Sözleşmelerinin İşveren Tarafından Uygulanmaya Konması**

İTY' nin 77. maddesinin 1. bendi uyarınca işletme sözleşmeleri esasen işveren tarafından uygulamaya konurlar. Emekçi temsilciliğinin bu bağlamda 80. maddenin 1. bendi uyarınca yalnız denetleme yetkileri vardır.

## **II. Bentle ilgili:**

### **İşletme Sözleşmesi, Yasal Özelliği ve Oluşumu**

İşletme sözleşmeleri emekçi temsilcilikleri ve işverenler arasında iki taraflı anlaşmayla veya 76. madde kapsamında uzlaşma kurulu aracılığı veya kararı ile (Spruch der Einigungsstelle) oluşurlar. Bu sözleşmeler yasal açıdan değerlendirilirse, emekçi temsilciliğinin görevlerini yerine getirmesi için en uygun hukuksal araçlardır. En önemli özelliklerinden biri yasalar gibi geçerli oluşlarıdır, düzenlemelerinden emekçiler isteseler de vazgeçilmez, başkalarına devredilmez ve satılamazlar. İşletme sözleşmelerinin bilinmesi gereken iki türü vardır:

- ▶ birlikte karar verme hakkı kapsamında bağitlanabilen ve gerekirse işverene karşı dayatılabilenler ve
- ▶ İTY' nin 88. maddesi uyarınca gönüllü olarak bağitlanabilenler.

## **III. Üçüncü Bentle ilgili:**

### **Toplusözleşme Düzenlemelerinin Öncelikliliği**

Bu hükmün 1. cümlesine göre toplusözleşme düzenlemeleri öncelikli olarak geçerlidirler (Toplusözleşmenin öncelikliliği = Tarifvorrang). Bu toplusözleşmenin öncelikliliği kuralı, işletme sözleşmelerinde bağitlanmış düzenlemeler emekçiler açısından hangi ölçüde yararlı olurlarsa olsunlar, geçerliliğini yitirmez. Toplusözleşmelerde emekçilerin yararına bağitlanmış belli düzenlemelerin aynısı bir işletme sözleşmesinde emekçiler açısından daha olumlu olsalar da bağitlanamazlar.

### **Örnek 1: Yıllık Dinlenme İzninden Bir Örnek**

Federal İzin Yasasının (Bundesurlaubsgesetz) 3. maddesinin 1. bendi uyarınca yıllık izin 24 iş gününden oluşur. Çoğu toplusözleşmelerde ise yıllık dinlenme izni genellikle 30 iş günü olarak bağitlanmıştır. Bu 30 günlük toplu sözleşme

ile bağtlanmış dinlenme iznini işletme sözleşmeleri ile 35 güne çıkarmak veya 25 güne indirmek 77. madde 3. bend 1. cümle uyarınca yasaktır. Bu kural ancak 77. maddenin 3. bendinin 2. cümlesi uyarınca toplu sözleşmelerde tamamlayıcı işletme sözleşmelerinin yapılabileceği kesin şekilde belirtildiği hallerde ve konularda geçerliliğini yitirir (tamamlayıcılık kuralı = Öffnungsklausel).

### **Örnek 2: Tamamlayıcılık Kuralı İçin Bir Örnek**

Herhangi bir toplu sözleşmenin 1. maddesinde haftalık çalışma süresi 38 saat olarak karara bağlanmış olmasına rağmen aynı toplu sözleşmenin 2. maddesinde işletme taraflarının (emekçi temsilciliği ve işveren) bazı koşullar altında haftalık çalışma süresini geçici olarak 40 saate çıkarabileceklerini veya 35 saate indirebileceklerini öngörüyor. Bu durumlarda ilgili toplu sözleşme düzenlemelerinden yasaya aykırı olmaksızın farklı düzenlemeler bağtlanabilir. Yasa koyan bu hükmü, sendikaların ve dolayısıyla toplu sözleşmelerin iş hayatında sosyal, ekonomik ve siyasal işlevlerinin ve sosyal ağırlıklarının korunması için bu şekilde düzenlemiştir. Öteyandan kapitalist toplumların sosyo ekonomik kuralları kapsamında emekçilerin ve onların işletmelerdeki temsilciliklerinin işverenlere göre ekonomik ve siyasal açıdan her zaman daha güçsüz oldukları hiç kimse tarafından inkar edilmeyecek bir gerçektir. Bu gerçeği Federal İş Mahkemesi de bilmekte ve bir çok kararında vurgulamaktadır (bak örnek; BAG, Beschluss vom 21.4.1983 – 6 ABR 70-82 = AP Nr. 20 zu § 40 BetrVG 1972; EzA Nr. 53 zu § 40 BetrVG 1972).

İşveren taraflı bazı yasa yorumcuları 80'li yıllardan bu yana 77. maddesinin 3. bendinin 1. cümlesi hükmünün kaldırılıp aynı maddenin 3. bendinin 2. cümlesi hükümlerinin sınırsız şekilde genişlemesi için aralıksız ve şiddetli mücadele vermektedirler. Onlara göre işletme sözleşmeleri ile işletmelerin genel ekonomik durumlarına daha uygun düzenlemeler getirilebilirmiş. İşletmelerin olumlu ekonomik durumlarında toplu sözleşmeler dışında daha iyi düzenlemelerin olanaklılığının hiç bir sakıncasının olmadığını iddia ediyorlar. Bu saptama kuşkusuz doğrudur ve kolaylıkla gözardı edilemeyecek kadar uygundur. Fakat madalyonun öbür yanı olan işletmelerin ekonomik durumlarının iyiye gitmediği hallerden, bilinçli olarak söz edilmiyor. Oysa bu durumlar için tasarılar çoktan yapılmış çekmecelerde saklı tutuluyor. Bu tasarılar göre ekonominin zayıf durumlarında tabii ki toplu sözleşmelerden önemli boyutlarda



düşük ve olumsuz düzenlemeler getirilecektir; bu eşyanın tabiatında yatmaktadır. Ancak işletmelerin ekonomik durumlarının olumlu olup olmadığına kimlerin karar verecekleri ve bu ekonomik durumun kimler tarafından saptanacağı açıklığa kavuşturulmamaktadır. Kuşkusuz bu saptama işlemlerini işveren birlikleri büyük bir istekle üstleneceklerdir. İşverenlerin bu amacı Siyasal dünyada başta Hıristiyan Demokrat Birliği (CDU), Hıristiyan Sosyal Birliği (CSU) ve Liberal Demokrat Partisi (FDP) tarafından yoğun şekilde desteklenmektedir. Öte yandan emekçi temsilciliklerinin birlikte karar verme hakkının kısıtlanmasının taraftarları çoğaldıkça çoğalıyor. Emekçi temsilciliklerine ekonomik alanda tam anlamıyla birlikte karar hakkı veya grev yapma hakkı tanınmaksızın 77. maddenin 3. bendinin 1. cümlesi hükmünden vazgeçmek, emekçilerin tam anlamıyla salt sömürüye sürüklenmeleri demektir. Bu nedenle 77. maddenin 3. bendinin 1. cümlesinde düzenlenen **toplusözleşme önceliğini** kuşatılmaz bir emekçi kalesi gibi korumak görevi düşer tüm emekçilere ve onların temsilcilerine. Bu kalenin en güvenilir kapıları sendikalardır, bu kapıları güçlendirmek ve buralarda görevleri yoğunlaştırmak her emekçinin başlıca görevlerindedir, zira onların somut çıkarkarı başka yerlerde savunulup korunmazlar.

#### **IV. Bentle ilgili: İşletme Sözleşmelerinin Etkisi**

77. maddenin 4. bendi uyarınca işletme sözleşmeleri araçsız ve zorlayıcı şekilde geçerlidirler. Burada tanımlanması gereken iki tabir vardır, bunların açıklığa kavuşturulması gerekiyor. Bunlardan biri “araçsız” öbürü ise “zorlayıcı” sözcükleridir (unmittelbar und zwingend). “Araçsız” demek doğrudan doğruya, yani bir işlemin uygulanışında araya hiç kimsenin ve hiçbir şeyin girmemesi. anlamını taşır.

#### **Örnek:**

Temelin geçerli işletme sözleşmesine göre çalıştığı her iki Cumartesi günü için ayrıca bir özel izin günü hakkı varsa, bu haktan yalnız Temel yararlanabilir. Temel bu hakkını çok sevdiği ve samimi koldaşı olan Mahoya veya eşi Dudu'ya devir edemez.

“Zorlayıcı” tabiri bu bağlamda, nesnel açıdan kesin olarak gereksinim duyulan ve bu nedenle kaçınılması olanaksız olan bir durumu işaretler.

**Örenk:**

Temel’in yukarıda verilen örnekte de olduğu gibi bir özel izin günü hakkı var. Temel bu hakkından gönüllü olsa da vazgeçemez.

**V. Bentle İlgili: İşletme Sözleşmelerinin Geçerlilik Süresinin Bitimi**

İşletme sözleşmeleri 77. maddenin 5. bendi uyarınca, başka uygulamalar kararlaştırılmadıysa, üç aylık bir zaman zarfında fesih (Kündigung) edilebilirler. Bu üç aylık fesih öneli (Frist) toplu sözleşmelerle daha da uzatılabilir. Fakat Federal Almanya Cumhuriyeti’nde geçerli olan 57. 0000 toplu sözleşmenin hemen hemen hepsi üç aylık fesih süresi öngörmektedir.

**VI. Bentel İlgili: İşletme Sözleşmelerinin Geçerlilik Süresinin Bitiminden Sonraki Etkileri**

İşletme sözleşmelerinin 77. maddenin 6. bendi uyarınca geçerlilik sürelerinin bitiminden sonraki etkileri, uzlaşma kurulunun karar verebileceği alanlardaki düzenlemeleri, aynı konularda yeni bir işletme sözleşmesi karara bağlanıncaya dek geçerliliklerini yitirmezler.

**Örnek:**

Bir işletme sözleşmesinin 5. maddesinde çalışılan her haftasonu için her emekçiye ek olarak özel bir dinlenme günü öngörülüyor. Aynı sözleşmenin 7. maddesine göre emekçilerin ufak tefek rahatsızlıklardan dolayı dinlenmeye çıkmalarını önleyebilmek amacıyla her bayan emekçiye bir makyaj çantası ve her erkek emekçiye ise birer ‘kültür çantası’ verileceği karara bağlanmıştır. Bu sözleşme 01. Ekim 2004 tarihinde son bulur. Sözleşmenin 5. maddesi, haftasonu çalışması ile ilgili yeni bir işletme sözleşmesi karara bağlanıncaya dek aynen geçerli kalırken, 7. maddesi geçerliliğini 01. Ekim 2004 te yitirir. Neden mi?

Çünkü; haftasonu çalışması, daha doğrusu çalışma zamanı alanında emekçi temsilciliğinin 87. madde 1. bend 2. fıkrası uyarınca birlikte karar hakkı vardır ve dolayısıyla gerektiğinde uzlaşma kurulu tarafından düzenlenebilecek niteliktedir. Öte yandan emekçilerin işgörememezlik durumlarında dinlenmeye çıkmaları ve çıkmamaları ile ilgili hiç bir yasal uygulama yoktur, ve bu nedenle uzlaşma kurulu tarafından düzenlenemez (bak. 76. madde).

▼

## **Madde 80: Genel Görevler**

### **(1) Emekçi temsilciliği aşağıdaki genel görevleri yerine getirir:**

- 1. Emekçiler yararına geçerli yasalar, kararnameler, kazadan korunma yönetmelikleri, toplu sözleşmeler ve işletme sözleşmelerinin uygulanmasına dikkat etmek;**
- 2. İşletme ve çalışanlar yararına girişimlerin alınmasını işverenlerden istemek;**
- 2a. Özellikle; işe alma, çalıştırma, eğitim, öğrenim ve gelişme eğitimi ve mesleki yükselme konularında da olmak üzere, kadın ve erkekler arasındaki somut eşitliğin gerçekleştirilmesini teşvik etmek;**
- 2b. Aile ile çalışma hayatı arasındaki uyumu desteklemek;**
- 3. Emekçilerin, gençlik ve çıraklar temsilciliğinin önerilerini dinleyip, haklı gördüklerini işverenle görüşerek çözümlenmesini sağlamaya çalışmak; ilgili emekçilere görüşmelerin durumu ve sonucu hakkında bilgi vermek;**
- 4. Engellilerin ve özellikle korunması gereken diğer kişilerin iş hayatına uyumlarını desteklemek;**
- 5. Gençlik ve çıraklar temsilciliği seçimlerini hazırlamak ve yürütmek, gençlik ve çıraklar temsilciliği ile birlikte genç emekçilerin çıkarlarının desteklenmesine birlikte çalışmak; emekçi temsilciliği, gençlik ve çıraklar temsilciliğinden öneriler yapmasını ve görüşlerini bildirmesini isteyebilir;**
- 6. Yaşlı emekçilerin işyerlerinde çalışmalarının sağlanmasını desteklemek;**
- 7. İşletmede çalışan yabancı emekçilerin uyumlarını ve onlarla Alman uyruklu emekçiler arasında anlaşmanın sağlanmasını desteklemek ve işletmede yabancı düşmanlığı ve ırkçılıkla mücadele için gerekli girişimler talep etmek;**

8. İşletmede istihdamı desteklemek ve güvence altına almak;
  9. İşletme içinde çalışmada güvence ve doğal çevrenin korunmasıyla ilgili girişimler alınmasını desteklemek.
- (2) <sup>1</sup>İşveren bu yasaya göre görevlerini yerine getirebilmesi için emekçi temsilciliğine zamanında ve geniş ölçüde bilgi verir; bu bilgi verme işlemi, işverenle herhangi bir iş ilişkisi olmayan kişilerin çalıştırılmasını da kapsar. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliğine, görevlerini yerine getirebilmesi için, isteği üzerine her zaman gerekli belgeler verilir; bu kapsamda, yürütme kurulu veya 28. madde hükümlerine göre kurulan başka bir kurumun brüt ücret ve maaş cetvellerini gözden geçirme hakkı vardır. <sup>3</sup>İşveren emekçi temsilciliğinin hizmetine, görevlerini usulüne uygun yerine getirebilmesi için, gerekiyorsa bilgi alışverişi için bilirkişi niteliği olan emekçiler vermek zorundadır; işveren, işletmeyle ilgili zorunluluklar engel oluşturmadıkça, emekçi temsilciliğinin bu yönlü önerilerini dikkate almak zorundadır.
- (3) Emekçi temsilciliği, görevlerini usulüne uygun yürütülebilme için gerekliliğine inandığı durumlarda, işverenle daha önceden kararlaştırarak, desteği için bilirkişi çağırabilir.
- (4) Bilirkişilerin gizliliğe uyma yükümlülüğü için 79. madde hükümleri aynen geçerlidir.

## I. Birinci Bentle İlgili

80. maddenin 1. bendi emekçi temsilciliğinin genel görevlerini düzenler. Genel görevlerden söz ederken emekçi temsilciliğinin sosyal, personel ve ekonomik alanlardaki görevlerinin tümü işaret ediliyor. Fakat emekçi temsilciliğinin görevleri yalnız bu hükümde belirtilenlerle kalmazlar. 42. ve 43. maddeler uyarınca işletme toplantılarında emekçilere karşı olan sorumluluklarından başlayarak, 85. madde uyarınca emekçilerin yakınmalarıyla ilgili olan konularda görevleri devam eder. Emekçi temsilcilikleri 1. bentde sıralanmış bu genel görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler (DKKS-Blanke/Buschmann § 80 Rn. 1; FKHE § 80 Rn. 1).

## II. Girişim ve Öneri Hakkı

80. madde 1. bend 2. fıkra emekçi temsilciliği için bir girişim ve öneri hakkı içeriyor. Emekçi temsilciliği bu hüküm uyarınca işletmeye ve işletmede çalışan emekçilerin yararına akla gelecek önerilerin gerçekleştirilmesi için işverene başvuruda bulunabilir. Alınacak yararlı önlemlerin yasal bir sınırlaması olmadığı gibi birlikte karar veya girişim haklarının kapsamında olmaları zorunluluğu da yoktur.

Emekçi temsilciliğinin bu tür öneriler için yapacağı girişimler hem işletmenin hem de emekçilerin yararına olduğu için 1. maddenin 1. bendi kapsamına da girerler. Bu önerilerle ilgili işlemler birlikte çalışma kurallarına uygun şekilde görülür. Anlaşmazlık durumlarında 76. maddenin 6. bendi uyarınca uzlaşma kurulu devreye girer.

## III. İkinci Bentle İlgili: Bildirme ve Bilgilendirme Hakkı

İşveren bu hüküm uyarınca İşletme Teşkilat Yasası'na uygun şekilde görevlerini yerine getirebilmesi için emekçi temsilciliğini zamanında ve geniş ölçüde bilgilendirir. İşveren emekçi temsilciliğine bulunacağı girişimleri “zamanında” bildirmek ve bu konuda bilgilendirmek zorundadır. “Zamanında” bildirmemek veya bilgilendirmemek de ne anlama geliyor diye sorulursa, Federal İş Mahkemesi'ne dayanarak şu yanıt verilebilir:

Emekçi temsilciliğinin zamanında bildirilmesi (haberdar) edilmesi onun kendisini ilgili konuda bilgilendirmesi ve gerekirse bilirkişilere danışıp kararını verebilmesi için yeterince zamanının olması anlamını taşır. Aynı zamanda emekçi temsilciliğinin işveren tarafından planlanmış ilgili girişimin uygulanıp uygulanamayacağı konusunda veya uygulanacaksa hangi koşullar altında uygulanması gerektiği konusunda işverenin kararlarını etkileyebilecek nitelikte olması zorunluluğu da “zamanında” teriminin kapsamındadır.

## IV. Üçüncü Bentle İlgili: Bilirkişi

80. maddenin 3. bendi emekçi temsilciliğinin 80. Madde 1. bend kapsamındaki görevlerini yerine getirebilmesi amacıyla gerekirse desteği için bilirkişi (Sachverständige/r) çağırılabilmesini öngörür. Bu hükme göre bilirkişi çağırabilmenin başlıca iki önkoşulu vardır: **ilk olarak** bilirkişinin, emekçi

temsilciliğinin ilgilenmek istediği konuyu veya durumu tam anlamıyla işleyebilmesi için gerekli olması zorunluluğu, **ikinci olarak** da emekçi temsilciliğinin önceden işverenle danışma zorunluluğu, yani birlikişinin kimliği, ödenekleri ve danışma süresi üzerinde karşılıklı anlaşmasını önköşar.(BAG 19. 04. 1989 AP Nr. 35 zu § 80 BetrVG).

İşveren bu bağlamda emekçi temsilciliğine bir birlikişi önerisi yapabilir. Bu birlikişi işletmede çalışan veya işletme dışından herhangi bir kişi olabilir. Emekçi temsilciliği işveren tarafından yapılan bu öneriyi kabul etmek zorundadır. Emekçi temsilciliği kendi arzu ettiği birlikişiyi ancak işveren tarafından önerilen birlikişiyi dinledikten ve desteğini yetersiz gördükten sonra hizmetine çağırabilir.

☒

## **Madde 87: Birlikte Karar Verme Hakları**

**(1) Emekçi temsilciliğinin, yasalarla veya toplu sözleşmelerle düzenlenmemişlerse, aşağıdaki konularda birlikte karar verme hakkı vardır:**

- 1. İşletme düzeni ile ilgili konular ve emekçilerin işletmedeki davranışları;**
- 2. Günlük iş süresinin başlaması ve bitimi, aralar dahil, iş süresinin haftanın günlerine dağılımı;**
- 3. İşletmede uygulanan iş süresinin geçici olarak kısaltılması veya uzatılması;**
- 4. Ücret ödemesinin zamanı, yeri ve şekli;**
- 5. Yıllık izin genel kuralları ve izin plânının hazırlanması, işverenle emekçi arasında bir anlaşma sağlanamadığı durumlarda, ilgili emekçiler için izin zamanının saptanması;**
- 6. Emekçilerin davranış ve verimlerini denetlemeye yönelik düzeneğin kurulması ve kullanıma sokulması;**
- 7. Yasal hükümler veya kazaları önleme talimatnamelerinin hükümleri kapsamında sağlığı koruma kurallarının düzenlenmesi ve iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunma;**
- 8. Geçerlilik alanı işletme, şirket ve konsernele sınırlanan sosyal kuruluşların şekli, donatılması ve idare edilişi;**

9. **Emekçilere iş ilişkileri nedeniyle kiralanan konutların dağıtımı ve bu konutlardan çıkarılma ve ayrıca genel kullanım kurallarının saptanması;**
  10. **İşletmede ücretlerin düzenlemesi, özellikle ücretlerin belirlenmesi için geçerli olan genel kuralların düzenlenmesi ve yeni ödeme yöntemlerinin oluşturulması, uygulanması ve gerektiğinde değiştirilmesi;**
  11. **Akord ve prim ölçeklerinin ve bunlara benzer randımana bağlı ücretlerin ve para etkenlerinin saptanmaları;**
  12. **İşletmede öneri etkinlikleri için temel kuralların saptanması;**
  13. **Grup çalışmasının uygulanmasıyla ilgili temel kuralların saptanması; bu maddenin hükmüne göre grup çalışmasından, bir grup emekçi işletmedeki üretimin akışı içinde bütün olan bir görevi, genellikle kendi sorumlulukları çerçevesinde yerine getirmek için üstlendiyse, söz edilir.**
- (2) **11. bendin konularından biri üzerinde anlaşmaya varılamazsa, uzlaşma kurulu karar verir. <sup>2</sup>Uzlaşma kurulunun kararı işveren ile emekçi temsilciliği arasında anlaşma yerine geçer.**

## **I. Önsöz**

İTY'nin 87. maddesi emekçi temsilciliğinin en güçlü yasal araçlarından, çünkü emekçi temsilciliğinin bu hüküm kapsamında **girişim ve öneri hakları** (Initiativrecht) vardır. Girişim ve öneri hakları emekçi temsilciliğine 87. maddenin 1. bendi alanlarında kendiliğinden girişimlere koyularak işletmede yetersiz veya eksik olarak gördüğü herhangi bir konuyu işletme sözleşmesi kapsamında düzenleme olanağı verir. 87. maddenin 1. bendinin 1'den 13. fıkraya kadar giden hükümleri genellikle girişim ve öneri hakları karakterine sahiptirler. Bu nedenle emekçi temsilcileri kendi fikirlerinden veya emekçilerin fikirlerinden esinlenerek işletmede geçerli olan belli düzenlemelerin daha da elverişli olmaları için veya işletmede bazı konuların düzeltilmesi için girişimlerde bulunabilirler. Bu hükmün 8. ve 13. fıkraları hariç tüm diğer fıkraları girişim ve öneri hakları karakterine sahiptirler. 8. ve 13. fıkraların alanlarında emekçi temsilciliği ancak işveren bu alanlarda herhangi bir girişimde bulun-

mak istediğinde kısmen birlikte karar verme hakkına sahiptir; aynen 98. maddede de olduğu gibi.

## II. Birlikte Karar Verme Hakkı

### 1. Birinci Bent: Birlikte Karar Verme Alanları

a) Birinci Fıkra: İşyeri Düzeni ve Emekçilerin İşletmedeki Davranışları ve Başlıca Örnekleri:

- ▶ İş giysisi (Arbeitskleidung);
- ▶ Alkol yasağı (Alkoholverbot);
- ▶ Sigara içme yasağı (Rauchverbot);
- ▶ Parkyeri düzeni (Parkplatzordnung);
- ▶ İşletmeye giriş ve işletmeden çıkış denetimi (Torkontrolle);
- ▶ Kontrol saati;
- ▶ Yoklama ve mevcut listesi;
- ▶ İşletmeyi iş aralarında terk etmek;
- ▶ İşletme kimlik kartı;
- ▶ Yıkama ve üst değiştirme yerleri;
- ▶ Özel amaçlar için telefon etmek;
- ▶ Radyo dinlemek;
- ▶ İş görememezlik süresinden sonra işverenle konuşmalar; (Krankenrück-kehrgespräche);
- ▶ Görev gereği seyahat düzeni (Dienstreiseordnung);
- ▶ İşletme emniyet görevlilerinin çalışma alanları, ancak bu alanların emekçilerin davranışlarıyla herhangi bir ilişkisi varsa;
- ▶ İşletmede para cezaları (Betriebsbußen) vs.

b) İkinci Fıkra: Günlük Çalışma Süresinin Başlaması ve Bitimi, Aralar Dahil, Çalışma Süresinin Haftanın Günlerine Dağılımı ve Uygulama Alanları İçin Örnekler:

- ▶ Vardiya çalışma sistemini koymak veya ortadan kaldırmak;
- ▶ Vardiya planlarının düzenlemesi;
- ▶ Kısıtlı zaman çalışan emekçilerin çalışma zamanlarının başlangıcı ve bitimi
- ▶ Kısıtlı zaman çalışan emekçilerin kesinleşmiş zamanlarda ya da işletmenin gereksinimlerine göre çağrılı olarak çalıştırıldıkları durumlar (KAPOVAZ);



- ▶ Değişken iş zamanı (Gleitzeit);
- ▶ Çağrılmaya hazır bulunmak (Rufbereitschaft);
- ▶ Nöbetçilik (Bereitschaftsdienst),
- ▶ Ev ofisleri: (Telearbeit) burada dikkat edilmesi gereken nokta, işverenin bilgisayarların verilen iş için hangi süreler içinde etkin olduğunu denetleyebilme olanaklarının ortadan kaldırılmasıdır;
- ▶ Yukarıda aktarılan durumların çoğu kiralık emekçiler için de geçerlidir (Leiharbeitnehmer) (Bak: § 14 AÜG = Arbeitnehmerüberlassungsgesetz = Emekçi Kiralama Yasası).

c) Üçüncü Fıkra: İşletmede uygulanan çalışma süresinin geçici olarak kısaltılması veya uzatılması için örnekler:

- ▶ Fazla mesai;
- ▶ Ek vardiyalar, (Sonderschichten),
- ▶ Hafta sonu mesaisi (Wochenendarbeit),
- ▶ Kısa çalışma (Kurzarbeit).

Emekçiler kısa çalışma dönemleride ücretlerinin yüzde 70'ni iş ve işçi bulma kurumundan alırlar. Arta kalan kısmının yüzde 10 veya 20'si de işverenden alınabilir. İşverenin ek ödemeyi yapmak istemediği durumlarda emekçi temsilciliği amaçlanan ek ödemeyi işverenden almak için 87. maddenin 1. bendinin 3. fıkrası uyarınca yasal girişimlerde bulunur; bu girişimler tüm birlikte karar verme hakkının kullanılma durumlarında olduğu gibi zorlayıcı nitelik taşır. Zorlayıcı araç olarak uzlaşma kurulu (İTY 76. Madde) ve ihtiyati tedbir (Einstweilige Verfügung § 85 Arbeitsgerichtsgesetz = ArbGG = İş Muhakemesi Yasası) kullanılabilir. Bu yasal araçların yanısıra emekçilerle sıkı sıkıya çalışmaları sonucunda emekçi temsilciliğinin daha güçlü ve etkili araçları olur, bu gerçek unutulmamalıdır, her şey Yasalarla başarılı şekilde sonuçlandırılmaz, aksine Yasaların yanısıra emekçilerin dayanışması ve belli konularda aydınlanmaları, onlar ve temsilcilerini, sendikalarını daha da güçlendirir; Yasalar yalnız bir araçtır, daha öteye gitmez onların işlevi.

d) Dördüncü Fıkra: Ücret ödemesinin zamanı, yeri ve şekli:

- ▶ Ücretlerin peşin veya havale ile ödenmesi,
- ▶ Havale ile ödeniyorsa;

banka hesap numarası masraflarının ödenmesi veya iade edilmesi, (Kontoführungskosten) ve bankadan para çekmek için gerekli zamanı verme hakkının düzenlenmesi.

e) Beşinci Fıkra: Yıllık izin genel kuralları ve izin plânının hazırlanması, işverenle emekçi arasında bir anlaşma sağlanamadığı durumlarda, ilgili emekçiler için bireysel gereksinimlere uygun izin zamanının saptanışı:

- ▶ Yıllık izin planlamasının düzenlenmesi,
- ▶ İzin ile ilgili genel kuralların düzenlenmesi,
- ▶ Yıllık izin sürelerinin düzenlenmesi,
- ▶ İzinlerin hangi sosyal ölçütlere göre ve nasıl verileceği ile ilgili güvenilir ve kesin düzenlemeler:
- ▶ İzin için başvurunun ne zaman yapılacağı ve işverenin başvuruyu hangi zaman içinde işleme koyması gerektiğini vs.

### **Önemli:**

Burda dikkat edilmesi gereken nokta, yabancı uyruklu emekçiler ve okul çağında çocukları olan emekçilerdir. Çocuklu emekçiler grubuna çocuklarıyla birlikte izin yapabilmeye olanakları ve yabancı uyruklulara da (uzak) ülkelerine gidebilmek için en az dört haftalık izin verilmesini sağlamak gerektiğidir.

f) Altıncı Fıkra: Emekçilerin davranış ve verimlerini denetleyen düzeneklerin kurulmasını ve kullanıma sokulmasını düzenler;

### **Örnekler:**

- ▶ Film Makineleri;
- ▶ Televizyon ekranları;
- ▶ Video araçları;
- ▶ Aynalar ve ayna cambazlıkları;
- ▶ Mikrofonlar;
- ▶ Ses alma cihazları;
- ▶ Telefon konuşmalarını cihazlara almak;
- ▶ Telefon konuşmalarını gizlice dinlemek;
- ▶ Kontrol saatleri;
- ▶ Zamanları denetleme cihazları ve kartları vs. (Zeiterfassungsgeräte usw.)

### **Önemli:**

İTY'nin 87. maddesi 1. bend 6. fıkra emekçilerin davranış ve verimlerini denetlemeye "yönelik" düzeneklerin kurulması ve kullanılmasından söz eder, oysa Federal İş Mahkemesine bu düzeneklerin **denetlemeye yönelik** kurulmuş

olmasından **değil, denetlemeyi yapma özelliğini taşıyor olmasından yola çıkıyor** (Bak; BAG 14. 05. 74; BAG 09. 09. 75; BAG 8.11.1994 AP Nr. 27 zu § 87 BetrVG 1972; BAG 26.7.1994 AP Nr. 26 zu § 87 BetrVG 1972; Technische Einrichtungen müssen **nicht** dazu **bestimmt**, sondern **nur geeignet** sein, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen).

Federal İş Mahkemesinin bu tutumu şöyle açıklanabilir: İşleme konulması planlanan herhangi bir teknik gerecin veya başka bir düzeneğin emekçileri denetlemeye yönelik olup olmadığını işverenin kendisinden başka hiç kimse kanıtlamaz. İşverenin, işletmenin belli yerlerine yerleştirdiği bir çok video aygıtının emekçileri denetlemek için olmadığını iddia ettiği durumlarda bunun aksi nasıl kanıtlanabilir? Bu tür kanıtlara ulaşmak genellikle olanaksız olduğundan Federal İş Mahkemesi bu düzeneklerin denetlemeye yönelik kurulmuş olmasını değil denetlemeyi yapma özelliğini taşıyor olmasını yeterli bulur. Video aygıtı emekçilerin hareket ve verimliliklerini denetlemeye uygunsuzsa bunun engellenebilmesi için emekçi temsilciliğinin birlikte karar verme hakkı kesindir. Emekçi temsilciliği bu hakkı gerekirse 87. madde 2. bent kapsamında uzlaşma kurulu aracılığı ile veya ihtiyati tedbir kararıyla dayatılabilir.

g) Yedinci Fıkra: Yasal hükümler veya kazaları önleme yönetmeliklerinin hükümleri kapsamında sağlığı koruma kurallarının düzenlenmesi ve iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunma:

87. addenin 1. bendinin 7. fıkrası yasal hükümler veya kazaları önleme yönetmeliklerinin kapsamında sağlığı koruma kurallarının düzenlenmesini ve iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunmayı içerir. Emekçi temsilciliğinin aşağıda örnek olarak aktarılan alanlarda birlikte karar verme hakkı vardır. Bu hak gerekirse 87. maddenin bendi kapsamında 76. madde uyarınca kurulabilecek uzlaşma kurulu aracılığı ile veya ihtiyati tedbir (Einstweilige Verfügung) kararıyla dayatılabilir.

aa) Çalışma Emniyeti (Arbeitssicherheit):

- ▶ İnsanların birlikte çalışma koşulları ve insan ile iş gereçlerinin birlikte işlev görmeleri için düzenlemeler (örnek: asitli medelerle çalışırken nelere dikkat edilmesi gerektiği);
- ▶ Çalışmanın yapıldığı genel koşullar;
- ▶ Çalışmanın insanlar üzerinde bıraktığı etkiler, bu etkilerin sonuçları, emekçilerin davranışlarına ve dolayısıyla verimlilik güçlerine olumsuz etkileri;

- ▶ Bilgisayar programlarının ve teknik sistemlerin insanların sağlığı ve gereksinimleri doğrultusunda dzenlenmeleri;
- ▶ çalışmada temizlik kurallarına uygunluk;
- ▶ ilkyardımd yerlerinin, noktalarının kuruluşu ve donatılması.

bb) Burada Dikkat Edilmesi Gereken Noktalar:

- ▶ alışmayı Korunma Yasası (Arbeitsschutzgesetz),
- ▶ Kazalardan korunma hükümleri (Unfallverhttungsvorschriften) usw.

Uygulanma alanları:

- ▶ İşyerlerinin genişletilmesi, değiştirilmesi ve bakımı (§ 4 ArbSttttV);
- ▶ İşyerlerinin havalandırılması;
- ▶ İşyerlerinin sıcaklık ve soğukluk derecesi;
- ▶ İşyerlerinin aydınlatılması;
- ▶ İşyerlerinde gazdan, buhardan, sisden, tozdan ve gürültüden korunma;
- ▶ İşyerlerinde düşmeye ve kaymaya karşı güvence;
- ▶ İşletmelerde trafik güvencesi vs.

cc) Burada Dikkat Edilmesi Gereken Hükümler:

- ▶ §§ 120 a Abs. 1 bis 3, 120 b Abs. 3 und 4 GewO;
- ▶ İşyerleri ile ilgili yönetmelikler (ArbSttttV);
- ▶ Tehlikeli maddeler ile ilgili yönetmelikler (Gefahrstoffverordnung = GefStoffV); başka örnekler için bak: Fitting/Kaiserl/Heither/Engels, vor Rn. 50 ff. § 89 BetrVG).

Çalışma araç ve gereçleri:

- ▶ Teknik tesisler (Technische Anlagen);
- ▶ Teknik araçlar (Technische Gerte);
- ▶ Makineler;
- ▶ Elektrikli tesisler:

Çalışmada güvence kuralları, burada kullanılan tüm araç ve gereçlerin güvence açısından hiç kuşku götürmeyecek derecede güvenli olmalarını ve aynı zamanda bu araç ve gereçlerin sürekli olarak bakımını, onarımını ve denetimini buyurur. (Bak. § 120 a Abs. 3 GewO).

**Çalışma gereçleri:**

- ▶ Zehirli maddeler (Giftige Stoffe);
- ▶ Patlayıcı maddeler (explosionsgefhrliche Stoffe);

► Kanser edici maddeler (krebserzeugende Stoffe);

► Asitli, yakıcı, tahrip edici ve aşındırıcı nitelikteki maddeler.

Burada örnek olarak aktardığımız tehlikeli malzemeler ile çalışan emekçilerin hayatı ve bedeni tehlikelerini az da olsa hafifletmek için çeşitli önlemler almak emekçi temsilciliğinin sadece hakkı değil bunun ötesinde yükümlülüğüdür de. Bu bağlamda alınabilecek önlemler için örnek vermek gerekirse;

► Yıllık 5 gün özel izin;

► Günde 15 dakika olmak üzere birkaç özel iş arası;

► Bedava süt veya yoğurt ve zehirli maddelere karşı koruyucu başka içecekler;

► Asit ve öbür yakıcı maddelere dayanıklı iş giysileri;

► Asit ve öbür yakıcı maddelere dayanıklı iş ayakkabıları;

► Asit ve öbür yakıcı maddelere dayanıklı maskeleri ve gözlükler vs., vs.

**Not:** 87. maddenin 1. bendinin 7. fıkrası için İTY'nin 89. maddesi tamamlayıcıdır. 89. madde uyarınca tamamlayıcı işletme sözleşmeleri bağlanabilir.

h) Sekizinci Fıkra: Geçerlilik alanının işletme, şirket ve konserne sınırlanan sosyal kuruluşlarının şekli, geliştirilmesi ve yürütülmesi:

87.maddenin bu hükmü öbürlerinden ayrıcalıklı olarak girişim ve öneri hakkı oluşturmaz. Emekçi temsilciliğinin bu hükmü göre sosyal kuruluşların şekli, geliştirilmesi ve yürütülmesi konularında birlikte karar verme hakkı vardır. Ancak bu tür tesislerin kurulup kurulmayacakları konusunda öneriler yapabilir; birlikte karar verme hakkı yoktur.

Birlikte karar verme hakkının olmadığı alanlar:

► Herhangi bir sosyal tesisin „kurulması“ konusunda emekçi temsilciliğinin birlikte karar verme hakkı yoktur;

► Sosyal tesisler için gereken giderlerin miktarı;

► Emeklilik ve destekleme kasaları, (Pensions- und Unterstützungskassen: § 1 III, IV BetrAVG);

► Yemekhane (Kantine);

► Yemek giderlerine yapılacak katkı (Essenzzuschüsse);

► Çocuk yuvaları (Kindergärten);

► Dinlenme tesisleri (Erholungsheime);

► Spor tesisleri (Sportanlagen);

► Hamam ve yüzme tesisleri (Badeanstalten);

► İşletme ulaşım araçları ve servisleri.

**Önemli:** e, g c, h noktaları işgörememezlik süresinden sonra işveren ile yapılan zorunlu görüşmeler de (Krankenrückkehrgespräche) emekçi temsilciliği tarafından „karşı fikir“ üretmek için kullanılabilirler ve gerekirse İTY'nin 88. maddesi uyarınca işletme sözleşmelerinin içeriği yapılabilirler.

**Problem:** “c”de belirtilen emeklilik kasası, yalnız kavram olarak değil amaç olarak da 87. maddenin 1. bendinin 10. fıkrasında belirtilen birlikte karar verme hakkının içeriği olacak işletme yaşlılık sigortasından (Betriebsrente) ayırt edilmelidir. Emeklilik kasası (Pensionskassen) ödeneklerini işveren kendi özel sermayesinden öderken işletme yaşlılık sigortasının ödeneklerini doğrudan doğruya işletmenin sermayesinden aktarır; bu tür ödemelerin arasında vergi yasaları açısından da çok büyük bir fark vardır: bunun bilinmesi yeterli.

i) Dokuzuncu Fıkra: Emekçilere iş ilişkileri nedeniyle kiralanan konutların dağıtımı ve bu konutlardan çıkarılma ve ayrıca genel kullanım kurallarının belirlenmesi:

Birlikte karar verme hakkının geçerli olduğu alanlar:

9. Fıkraya göre emekçi temsilciliğinin birlikte karar verme hakkı işletme konutlarının

- ▶ dağılımında ve
- ▶ konutlardan çıkarılmalarda vardır.

### **Önemli:**

İşten çıkarılmaldan sonra belli bir süre (3 ila 5 yıl arası) oturma hakkı tanımak ve bunu işletme sözleşmelerinde düzenlemek çok önemli bir konudur; işten çıkarılmalara “kimler” ve “neler” neden olursa olsun, bu hakkı sözleşmelerle güvence altına almak emekçilerin yararına. Ayrıca emeklilik ve ölüm durumlarında **sürekli oturma hakkı** mutlak, yani zorunlu olarak düzenlenmelidir. Bunun yanısıra aşağıda aktaracağımız konularda da düzenlemeler yapmak birlikte karar verme kapsamına girer:

- ▶ Genel kullanım kurallarında,
- ▶ Kiranın yüksekliğinde,
- ▶ Kiranın yükseltilişinde,
- ▶ Ek masrafların türünde (Nebenkosten),
- ▶ Bakımı ve temizliğinde vs.

Birlikte karar verme hakkının olmadığı alanlar:

- ▶ Konutların kuruluşunda veya satın alınışlarında,
- ▶ Konutların emekçi gruplarına dağılımında,

### **Örneğin:**

Yabancı uyruklu emekçilere, montajda çalışan emekçilere, bayan emekçilere veya erkek emekçilere vs.

### **Önemli:**

İşverenin emekçiler arasında yaptığı bu ayrımı mantıklı ve herkesçe anlaşılır şekilde yapması zorunluluğu olduğu kadar bu ayrımı gerçeklere dayandırma zorunluluğu da vardır, aksi halde emekçiler arasında huzursuzluk ve bölünmelere neden olunur. Bu tür ayrıcalıklı davranışlar İTY' nin 75. maddesinin ilkelerine aykırıdır ve emekçi temsilciliği bu haksızlığı engellemekle yükümlüdür.

j) Onuncu Fıkraş: İşletmede geçerli olan ücret uygulaması ile ilgili konularda, özellikle ödeme genel kurallarının düzenlenmesi ve yeni ödeme yöntemlerinin konması, uygulanması ve gerektiğinde değiştirilmesi:

- ▶ Anlam ve amaç:

Ücretlerde eşitlik ilkesine göre davranmak ve haksızlıklara engel olmak,

- ▶ Tanım: "Ücret":

İş ücreti; işverenin, emekçi tarafından üretilen her tür değer için ödediği karşılıktır. (BAG GS 16. 09. 1986 AP Nr. 17. Zu § 77 BetrVG 19972).

İş ücretini oluşturan değerler için örnekler:

- ▶ Verimlilik primleri,
- ▶ İşletme yaşlılık sigartası ödenekleri,
- ▶ Komisyon veya yüzdellik,
- ▶ Her tür ikramiye,
- ▶ Faizsiz krediler,
- ▶ Gönüllü zamlar,
- ▶ Maaş zamları ve katıklar,
- ▶ Zor ve aşındırıcı çalışma koşulları için verilen:
  - ▶ zamlar,
  - ▶ primler,

- ▶ özel izinler,
- ▶ özel izin paraları,
- ▶ özel iş araları vs.
- ▶ Yemek giderlerine katkı amacıyla verilen zamlar vs.

İş ücretini oluşturan değerlerin dışındaki ödemeler için örnekler:

- ▶ Taşınma giderleri,
- ▶ Geceleme giderleri,
- ▶ İşletme taşıtlarının özel amaçlar için kullanılmaları sonucunda oluşan giderler vs.

k) Onbirinci Fıkra: Akort ve prim ölçekleri ve bunlara benzer verimliliğe bağlı ücretlerin ve iş koşullarının alınan ücrete etkilerinin tespit edilişi;

- ▶ Akort ücreti,
- ▶ Prim ücreti, akort ücretinin bir başka şekli olmasa da onunla belli bir benzerliği vardır, çünkü işveren burada da emekçinin,
  - ▶ kaliteyi,
  - ▶ malzeme kullanımında yaptığı tasarrufu ve özel dikkati,
  - ▶ işi tam zamanında bitirip teslim etmesini ve
  - ▶ makinaların verimlilik güçlerinden tam anlamında yararlanmasını ödüllendirmektedir.

Öte yandan prim ücretinin sakıncalarını da göz ardı etmemek gerekir. Bu sakıncaların birkaç örneğini aşağıda aktarmakla yetiniliyor:

- ▶ Emekçiler arasında gereksiz bir rekabet ve bundan doğabilen büyük huzursuzluklar ve emekçilerin karşı gruplara bölünmeleri,
- ▶ Emekçiler arasında çirkin baskılar ve dedikodular ve bunların sonucunda bireysel rahatsızlıklar psikolojik hastalıklar (Mobbing) vs.,
- ▶ İşverenin, primleri, diğer emekçiler büyük uğraşlar verdikleri halde, kendi belirlediği, yani seçme emekçilere vermesi (“Nasenprämie”) vs.

Akort ve prim ücretlerine benzer verimliliğe bağlı ücretler ve para etkenleri: verimliliğe bağlı etkenler özellikle;

- ▶ yapılan işin neticesine,
- ▶ işin yapılış tarzına,
- ▶ işte girişkenlik ve çalışmada sürekliliğe,
- ▶ işin yapımında titizlik ve dikkate,
- ▶ işin yapımı sırasında emniyete gösterilen titizliğe,



► işi zamanında bitirip teslim etmeye vs. bağlıdır.

l) Onikinci Fıkra: İşletme ile ilgili önerilerin temel kurallarının saptanması:

► Birlikte karar verme hakkının amacı, emekçiler tarafından yapılan önerilerin haklı ve eşit ölçütlerle değerlendirilmesini sağlamaktır.

► Önerilerin anlam ve amacı:

Emekçiler çalıştıkları işletmeleri patronlarından daha iyi tanıdıkları ve yapılacak işlerin asıl uzmanları oldukları için bu konudaki bilgilerini ve görüşlerini öneri şekline getirerek işletmenin daha kârlı ve daha verimli çalışmasının sağlanması amaçlanıyor. Öneri hakkının asıl amacı emekçinin kafasındaki cevheri sömürmektir. Emekçi yaptığı önerilerle belki de kendisinin var olan işini ve olası iş olanaklarını da ortadan kaldırmakta dolayısıyla kendi emek gücünü işletme için gereksiz bir duruma getirmektedir.

### **Birlikte karar verme hakkının uygulama alanları:**

Emekçi temsilciliğinin birlikte karar verme hakkı yalnız önerilerin yapılması ile ilgili ve önerilerin içeriği ve işleme konulmasının genel kuralları alanlarındadır. Öte yandan yapılan öneriler için ödenmesi gereken olan para miktarı ve bu miktarın verilmesi konusunda emekçi temsilciliğinin birlikte karar verme hakkı yoktur. Buradan da anlaşıldığı gibi, emekçi temsilciliği emekçilerin yaratıcı güçlerini sömürme işleminde birlikte karar verme hakkına sahipken, bu sömürünün emekçiye ne ölçüde yararlı olacağı konusunda devre dışında bırakılıyor.

m) Onüçüncü Fıkra 13: Grup çalışmasının uygulanmasıyla ilgili temel kuralların saptanması

► Birlikte karar verme hakları;

Birlikte karar verme hakları gurup çalışmasının uygulanıp uygulanmayacağı konusunda yoktur. Emekçi temsilciliğinin bu hakkı, işveren grup çalışmasının işletmede uygulanacağı kararını verdikten sonra doğar. Dolayısıyla emekçi temsilciliğinin birlikte karar verme hakkı grup çalışmasının genel kural ve koşullarının belirlenmesi ile sınırlıdır.

► Grup çalışmasının yorumu:

Birlikte karar verme haklarını yaşama geçirmeden önce yapılacak ilk iş, grup çalışmasının anlam açısından yorumlanmasıdır. Bu tür çalışma yöntemlerinin

hem yararları hemde zararları olabileceğinden, bunları ayrı ayrı dizelgelere geçerek karşılaştırmakta umulmayacak denli önem vardır. Grup çalışmasının yararlarını işletme sözleşmesinde düzenlemeye gerek yoktur; ama olası zararların düzenlenmesi zorunludur.

### **Grup çalışmasının yararları için örnekler:**

- ▶ Yapılacak işlerde değişiklikler,
- ▶ İşin tekdüzelikten (Monotonie) kurtulması; sıkıcı yönlerinin azalması,
- ▶ Kendi başına karar verme olanağı,
- ▶ Amirlerin olmayışı,
- ▶ Bireysel ustalıkların ve becerilerin çoğalması vs.

### **Grup çalışmasının sakıncaları için örnekler:**

- ▶ verimlilik baskısı ve zorlanması,
- ▶ Emekçilerin birbirlerine baskı ve eziyet etmeleri,
- ▶ Rahatsız ve kısmen işgöremez konumda veya durumda olan emekçilerin yadırganmaları ve dışlanmaları,
- ▶ İşverenin emekçilere karşı olan yasal yükümlülüklerini kolayca bir çalışma grubuna yüklemesi vs., vs.

## **2. İkinci Bend: Uzlaşma Kurulu**

Yukarıda aktarılan 1. bentde belirtilen konularda emekçi temsilciliği ve işveren arasında anlaşmaya varılamıyorsa ya emekçi temsilciliğinin ya da işverenin başvurusu üzerine 76. madde gereği uzlaşma kurulu karar verir. Uzlaşma kurulunun vereceği karar kesindir ve işveren ile emekçi temsilciliği arasında anlaşmazlığı gideren anlaşma yerine geçer (Bak; 76. madde için yapılan açıklamalara).

▼

## **88. Madde: Gönüllü İşletme Sözleşmeleri**

**İşletme sözleşmeleriyle özellikle,**

- 1. iş kazalarından ve sağlığa zarar verici etkenlerden koruyan tamamlayıcı girişimler;**
- 1a. işletme alanında çevrenin korunmasıyla ilgili tamamlayıcı girişimler;**
- 2. işletme, şirket ve konsern alanlarında etkisi olan sosyal tesislerin kurulması;**

- 3. sermaye birikimini teşvik eden tamamlayıcı girişimler;**
- 4. yabancı uyruklu emekçilerin işletmeye uyumlarını ve onlarla Alman uyruklu emekçiler arasında anlaşmanın sağlanmasını destekleyici ve yabancı düşmanlığına ve ırkçılığa karşı mücadele için tamamlayıcı girişimler düzenlenebilir.**

## **I. Önsöz**

Bu hüküm kapsamında karara bağlanabilecek işletme sözleşmeleri gönüllü olarak bağıtlanırlar. Bu tür işletme sözleşmelerinde yasalar kapsamında işverenin isteğine karşı diretmek olanaksızdır; ancak bu tür işletme sözleşmeleri siyasal ve stratejik yöntemlerle zorlanabilir. Bu tür işletme sözleşmeleri birlikte karar verme hakkı kapsamında bağıtlanmış sözleşmelerin aksine geçerliliklerini yitirdikleri tarihten sonra etkisiz kalırlar (BAG GS 16. 13. 56 AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG 1952),

ancak taraflar sözleşmenin feshinden sonra veya geçerliliğini yitirdikten sonrada belli bir süre daha geçerli kalmasını kararlaştırabilirler (BAG 13. 10. 87 AP Nr. 2 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung).

Gönüllü işletme sözleşmeleriyle düşünülebilecek hemen hemen her konu kararlaştırılabilir. Bu bağlamda dikkat edilmesi gereken tek bir nokta varsa, o da ilgili sözleşmenin yasalara aykırı olmamasıdır. Gönüllü sözleşmeler genellikle emekçilerin hukuksal konumunun daha olumlu olması için kararlaştırılırlar. Emekçilerin yasal konumu veya toplu sözleşmelerle güvence altına alınmış çıkarları gönüllü işletme sözleşmeleriyle kesinlikle olumsuz şekilde değiştirilemezler. Bu tür işletme sözleşmelerinde düzenlenebilecek konular için örnekler sonsuzdur, burada ancak bir kaç aktarılabilecek.

## **II. Örnekler**

- ▶ İTY'nin 87. maddesinin 1. bendinin 8. fıkrasını tamamlayıcı olarak emeklilik kasasının kuruluşu;
- ▶ Emekçileri veya onların ailelerini olağanüstü durumlarda madi olarak destekleyen kurumların kuruluşu ve parasal açıdan desteklenmesi;

- ▶ Evlenme ve aile kurmak için karşılıksız maddi destekler;
- ▶ İşletmede belli bir süreden beri çalışıyor olmanın ödüllendirilmesi vs. vs.

## **Madde 90: Bildirme ve Danışma Hakları**

### **(1) İşveren, emekçi temsilciliğine planladığı**

- 1. Üretim, idare ve işletmenin veya diğer yapılarının yeniden inşa edilmeleri, değiştirilmeleri ve yeni eklentilerle genişletilmeleri,**
  - 2. Teknik tesisleri,**
  - 3. İş yöntemini ve iş akışını veya**
  - 4. İşyerlerini**
- gerekli belgelerle birlikte zamanında bildirmekle yükümlüdür.**

**(2) İşveren, emekçi temsilciliğinin önerilerinin ve kaygılarının plânlama sürecinde gözönünde tutulabilmeleri için, uygulamasını öngördüğü girişimleri ve bunların emekçiler üzerindeki etkilerini özellikle de, emekçilerin görevlerini somut olarak hangi şekilde etkileyecekleri ve bu değişikliklerden kaynaklanabilen emekçilere yönelik olumsuzluklar konusunda zamanında görüşmek zorundadır. <sup>2</sup>İşveren ile emekçi temsilciliği bu bağlamda sürekli olarak iş dünyasında bilimsel yöntemlerle elde edilmiş algılanabilir verileri de dikkate almalıdırlar.**

## **I. Bildirilme ve Danışma Hakları**

İşveren emekçi temsilciliğine İTY'nin 90. maddesi uyarınca uygulamak istediği önlemleri planlama sürecinde bilgilendirmek zorundadır (bak. 90. madde 1. bend).

İşveren emekçi temsilciliğine bu durumu bildirdikten hemen sonra, onunla danışmalara, yani müzakerelere başlamak zorundadır. İşverenin, emekçi temsilciliğine uygulanması planlanan işletmeyle ilgili girişimlere kendi önerilerini sunabilmesi veya bunlara itiraz edebilmesi için gerekli zamanı ve olanakları her durumda tanıma zorunluluğu vardır (bak. 90. madde 2. bend).

## II. İTY'nin 90. Maddesinde Tanımlanan girişimler

### 1. İTY 90. Madde 1. Bend 1. Fıkra

İşveren Emekçi temsilciliğini İTY'nin 90. maddesinin 1. bendinin 1. fıkrası uyarınca planladığı üretim, idare ve işletmenin veya diğer yapılarının yeniden kurulmalarını, değiştirilmelerini ve yeni eklentilerle genişletilmelerini gerekli belgelerle birlikte zamanında bildirmek zorundadır.

Üretimin, idare ve işletmenin veya diğer yapıların yeniden kurulmaları, değiştirilmeleri ve eklentilerle genişletilmeleri, bu alanda akla gelecek tüm değişiklikleri veya yeniden inşa edilmeleri içerir. Onarım işleri, düzenleme ve iyileştirme işleri bu anlamdaki girişimlerin dışında kalırlar.

### Örnekler:

- ▶ Şimdiki depo binası yetersiz olduğu için işletmenin yolun karşı tarafındaki boş arsasına yeni bir depo binasının inşa edilmesi.
- ▶ Üretimin yoğunlaştırılması amacıyla alınan yeni bir makinenin üretim işlevine sokulması için gerekli yer olmadığından, üretimhaneye eklenen yeni bir binanın kuruluşu vs.

### 2. İTY 90. Madde 1. Bend 2. Fıkra

İşveren emekçi temsilciliğine İTY'nin 90. maddesinin 1. bendinin 2. fıkrası uyarınca planladığı teknik tesisler ile ilgili bilgileri gerekli belgelerle birlikte zamanında bildirmek zorundadır.

'Teknik tesisler' kavramı, üretim için gerekli olan makineler, robotlar ve diğer araç ve gereçlerin yanı sıra işletmenin özellikle idare kısımlarında kurulan "EDV" adı altında tanıdığımız „Elektronik bilgi işlem merkezi“ni de kapsar. Bu bağlamda öbür birlikte karar verme haklarına da değinmekte yarar vardır. Teknik tesislerin kuruluşunda veya işletmeye sokulmasında 87. maddenin 1. bendinin 6. fıkrası, 106. maddenin 3. bendinin 5. fıkrası ve en önemli olan birlikte karar hakkı içeren 111. maddenin 3. cümlesinin 5. fıkrası göz önünde tutulmalıdır.

### 3. İTY 90. Madde 1. Bend 3. Fıkra

İşveren emekçi temsilciliğini İTY'nin 90. maddesinin 1. bendinin 3. fıkrası uyarınca planladığı iş yöntemi ve iş akışı ile ilgili bilgileri gerekli belgelerle birlikte zamanında bildirmek zorundadır.

İş yöntemi ve iş akışı ile ilgili değişiklikler ve yenilenmeler azımsanamayacak sıklıktadır işletmenin gündeminde. Böylesi gelişmelere rastlayabilmek, her şeyden önce, onların farkına varmayı önkoşar; onların farkına varmak ise işletmeyi iyi tanımak veya işletmede bilgi edinebilecek kaynakların olmasını gerektirir. Bu tür kaynaklar işletme ile ilgili her şeyin asıl uzmanlarıdır. Bu söz konusu uzmanlar emekçilerin kendileridir. Emekçiler üretimin her aşamasında etkin rol oynayarak üretim çarkının değişmez dişlisi olduklarını kanıtlarlar. Patronlar bu sürecin sonunda elde edilen değerlerin tek sahipleridir.

a) İş Akışı İçin Örnekler

İşin,

- ▶ düzeni,
- ▶ yöntemi,
- ▶ mekânı ve
- ▶ zamanlama yönünün yeniden düzenlenmesi,

b) Yeniden Düzenlenmeler İçin Örnekler:

- ▶ Akarbant işi,
- ▶ Grup çalışması,
- ▶ Tek başına çalışma yöntemi,
- ▶ Ev ofisi,
- ▶ Dışarda çalışmak,
- ▶ Vardiya çalışmak vs.

c) Çalışma Yöntemi,

Çalışma yöntemi kavramı iş ile ilgili görevlerin teknik açıdan değiştirilmeleri anlamını taşır:

**Örnek:**

- ▶ Salt insan gücünden, makina ve insan gücünün birlikteliğine geçiş,
- ▶ Salt insan kol gücünden beyin gücüne geçişler.

Bu bağlamda öbür birlikte karar hakları için bak: 106. madde 3. bend 5. fıkra, 111. Madde 3. cümle 5. Fıkra.

4. İTY 90. Madde 1. Bend 4. Fıkra

İşveren, emekçi temsilciliğine İTY'nin 90. maddesinin 1. bendinin 4. fıkrası uyarınca planladığı yeni işyerleri ile ilgili bilgileri gerekli belgelerle birlikte

zamanında bildirmek zorundadır. İşyerlerinin planlanması kavramı, işyerlerinin iş akışı ve iş yönteminden öteye giden düzenlemeleri içerir. İşyerlerinin yalnız yer bakımından değil, teknik, malzeme, arac ve gereçler açısından da yeniden düzenlenmesi anlamını taşır.

**Örnek:** Şimdiye kadar yalnız fren balatalarının ambalajıyla ilgilenen Temel'in bundan böyle bu parçaların kalitelerini de denetlemesi için hemen yanbaşına elektronik bir cihaz kurulur, Temel'in tüm dikkatini bu yeni cihaza odaklaması için işyeri kalın kauçuk perdelerle kapatılır ve ışıklandırma maviye dönüştürülür.

▼

## **Madde 91: Birlikte Karar Verme Hakları**

**<sup>1</sup>İşletme, iş akışı ve iş çevresinde yapılan değişiklikler, işin insanlara uygun ve yakışır şekilde düzenlenmesi ile ilgili bilimsel verilere açıkça aykırı olup, emekçileri olumsuz şekilde etkiliyorsa, emekçi temsilciliği bu olumsuzlukları önleyici, hafifletici ve dengeleyici uygun girişimlerde bulunulmasını işveren talep edebilir. <sup>2</sup>Bir anlaşmaya varılamazsa, uzlaşma kurulu karar verir. <sup>3</sup>Uzlaşma kurulunun kararı işverenle emekçi temsilciliği arasında uzlaşma yerine geçer.**

## **I. Birlikte Karar Verme Hakları**

1. İşyerlerinde, İşakışında ve İşyeri Çevresinde Değişikliklerle İlgili Birlikte Karar Verme Hakları

Emekçi temsilciliğinin İTY'nin 90. maddesinin bilgilendirilme ve danışma haklarının yanısıra İTY'nin 91. maddesi uyarınca 90. maddeyi „tamamlayıcı“ birlikte karar verme hakları vardır. Bu tamamlayıcı birlikte karar verme hakkının önkoşulları aşağıda aktardığımız noktalardan oluşurlar. Fakat ondan önce 91. madde de tanımlanan anlamda “değişiklikler” kavramı ile ilgili bir kaç satır aktarmak gerekir.

a) Değişiklikliğin Tanımı

İşletmelerde, işakışında ve işyeri çevresinde değişiklikler: İşletmede yapılan tüm yeni tesisler, yeni düzenlemeler ve bunların yanısıra var olan teknik ve

içyapı sistemlerinde – ufak da olsa – yenilikler 91. madde'nin tanımladığı anlamda „değişiklik“ olarak kavranır. Bu bağlamda dikkat edilmesi gereken nokta ise, işverenin planladığı tüm bu girişimlerin iş güvenliği hükümleri kapsamında engellenememeleridir, aksi halde emekçi temsilciliğinin İTY'nin 87. maddesi 1. bendinin 7, fıkrası gereği davranması gerekir.

#### b) Önkoşullar

aa) İşin insanlara uygun ve yakışır tarzda düzenlenmesi ile ilgili bilimsel verilere aykırılık:

Bilirkişilerin herhangi bir hastalığın veya başka bir rahatsızlığın iş yerinin yakın çevresinden veya işin kendisinin şu veya bu özelliğinden kaynaklandığını bildirir raporlar (“arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse”), böylesi bilimsel veriler olarak tanımlanırlar. Bilirkişi olarak her tür sağlıkla ilgili doktor, psikolog, toplumbilimci (Sosyolog) ve kimyacı vs. kabul edilirler.

#### **Örnek:**

Temel 8 aydır araba parçalarının üretildiği bir işletmenin parça yıkama kısmında çalışıyor. Bu kısımda bazı demir parçalar asit ve ona benzer tehlikeli maddelerle banyo ediliyorlar. Temelin 2 aydır gözleri yaşıyor, midesi gaz yapıyor ve tüm vücudu sanki kızamık hastalığına tutulmuş gibi sivilcelerle dolu. Doktorlar Temelin bu rahatsızlığının kaynağı olarak çalıştığı ortamı, yani yaptığı işte kullanılan tehlikeli maddeleri belirlerse, bu durum emekçi temsilciliğinin devreye girmesinin gerektiği en geç andır. Çünkü emekçi temsilciliği sağlık için çok tehlikeli bu süreci beklemek zorunda değildir. “Çocuğu testi kırıldıktan sonra azarlarsan neye yarar ...” sözünde olduğu gibi, Temel mideden ameliyat olmuş ve emekçi temsilciliği ondan sonra davranmış, Bu durumun başka emekçilere yararı olsa bile Temel için geç kalınmıştır. Dolayısıyla emekçi temsilcilikleri önlem alıcı şekilde (präventiv), geleceği görecektir şekilde davranmalıdırlar.

bb) Emekçilerin Uygulanan Girişimlerden Olumsuz Şekilde Etkilenmeleri: İTY 91. maddesinde tanımlanan anlamda olumsuz şekilde etkilenmekten ancak, çalışan hiç bir insana yakışmayacak derecede yıpratıcı ve rahatsız edici etkenler varsa, söz edilir.



## Örnekler:

aşırı derecede

► gürültü; ► sarsıntı; ► Nem; ► Gazlar; ► Buhar; ► Sıcaklık veya soğukluk; ► Karanlık; ► Göz kamaştırıcı ışık; ► çalışma hızı; ► tek yönlü çalışma; ► denetim altında çalışma ve çalışırken aşırı derecede sağlıksız duruşlar ve hareketler vs., vs.

### c) Sözü'n Kısası

Emekçi temsilciliği ancak, işveren işletmede değişiklik getirecek girişimlerde bulunacaksa ve bu girişimlerde işin insanlara uygun ve yakışır tarzda düzenlenmesi ile ilgili bilimsel verilere aykırılık varsa, işverenden emekçileri korumak amacıyla belli başlı karşı önlemler alınmasını talep edebilir ve gerekirse işverenin tepkilerine rağmen zorlayabilir. Fakat bu, emekçi temsilciliğinin emekçilerin lehine olumsuzlukların gerçekte yaşanmasını beklemek zorunda olduğu, anlamına gelmez. Aksine emekçi temsilciliği önleyici olarak hareket etmelidir. Emekçi temsilciliğinin önleyici olarak hareket etmesi, onun uygulanması istenen girişimler konusunda zamanında, yani plânlama sürecinde bilgilendirilmesini gerekli kılar. O halde emekçi temsilciliğinin işvereni bu yönde davranması için zamanında yönlendirmesi gerekir.

## 2. Zor ve Aslında İnsanlara Uygun Olmayan Çalışma Koşullarına Karşılık

### Denkleştirme Seçenekleri:

Emekçilerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için genellikle tek bir kaynakları vardır: emek güçleri. Bu kaynak sonsuz derecede sömürülemez ve sürekli değerini kaybetmekle ya gecici olarak yada sürekli olarak işlemez hale gelmek tehlikesiyle karşı karşıyadır. Bu kaynağın gereksiz yere aşırı derecede yıpranması tıpkı ağaç gövdesinin çertiklendiği gibi tüm sıvısının emzirtilmemesi gerekir, çünkü kurudumu bir bir daha kolay kolay kendine gelemez bu kaynak. Bu durum ise emekçinin eninde sonunda zor duruma düşmesine neden olur. Bu durum arzu edilecek bir gelecek değildir.

Bu gerçeklerden yola çıkarak, emekçinin sağlığını koruyacak akla gelen ne tür çözüm varsa onları olanaklar dahilinde hemen hayata geçirmek gerekir. Şüphesiz, tüm bunları yapabilmek için yalnız bilinç ve istek yetmiyor, bunların ve yasal olanakların yanısıra emekçilerin de destekleri vazgeçilmez etkenlerdendir. Bilinç genellikle okumakla, seminerlere gitmekle ve her şeyden önce başka emekçi temsilcilikleriyle sohbet etmekle veya fikir alışverişinde bulun-

makla edinilir. Aynı şey yasal olanakları tanıyabilmek için de geçerlidir. Emekçilerin desteklerini alabilmek için ise onların güvenini kazanmak, onlara haklarının ancak emekçiler birleşip tek bir güç oluşturabilirlerse gerçekleştirebileceğini kavratmak gerekir. Toplumsal sorunlara cevaplar ve çözümler arayışı yerine, emekçilerin güncel sorunlarına çözümler aramakta şüphesiz daha yakın ve daha olası başarılar elde edilebilir. Fakat yaptığımız bu öneri, emekçinin iş ve özel hayatında var olan çoğu sorunların toplumsal kökenli olduğunun ikâr edilişi gibi anlaşılmalıdır. Tam aksine, sorunlar toplumsal ve siyasal kökenlidirler. Ancak, emekçilerden genellikle onların güncel sorunlarına çözüm arayışları çerçevesinde destek beklenebilir: Onların büyük bir kısmı ancak kısa vadeli çözümlerle kazanılabilir, emekçi hareketine ve dolayısıyla sendikalara, emekçi temsilciliklerine.

#### a) Tartışmalı Konular

Şimdi esas konumuza dönerken, zor ve aslında insanlara uygun olmayan işler karşılığında, bu olağanüstü yıpranmalarının bedeli olarak emekçilere hangi tür avantajların verilmesi gerektiği yönünde hukuk dünyasında bir tartışmanın olduğunu vurgulamak gerekir.

#### aa) Birinci Düşünce

Bu alanda ileri sürülen bir düşünceye göre; insanlara verilen bedeni ve ruhi zararlar, ufak tefek ücret zamlarıyla denkleştirilemezler. Bu tür çözümler İTY'nin 91. maddesinin içeriği ve amacına ters düşer. Bu hüküm emekçinin yıpranması ve büyük derecede yorulmasını denkleştirecek önlemlerin, onun hemen bu yılgınlıktan ve yorgunluktan arınması sağlayacak nitelikte olması gerektiğini söyler. Ancak anında uygulanacak çözümlerin emekçiye doğrudan doğruya – azda olsa – rahatlık kazandırabileceğini belirtir. (z.B. Richardi, BetrVG § 91 Rn. 14). Gerçektende emekçi olarak bu düşünceye katılmamak olası değil. Çalışma koşulları emekçinin sağlığını yıpratıyor onu olağanüstü derecede yıldıırıyorsa, bu olumsuz etkenleri hemen yani zamanında ortadan kaldırmak veya hafifletmek gerekir. Para acıyı dindirmez, yıpranmayı da onarmaz.

#### bb) Karşı Düşünce

Yukarıda aktarılan düşünceye karşı şunlar ileri sürülüyor: yapılan zor ve tehlikeli işler karşılığında yapılan ek zamların ve öbür yan ödemelerin denkleştirmeye yeterince etkileri vardır. Emekçilerin işletmelerde çalışıp didinmeleri ve yorul-

malarının amacı para kazanmaktır. Öyleyse gösterdikleri özel gayretler ve özveride bulunmalarına ek olarak ödenen paralar en uygun karşılıktır. Bu karşı düşünceye göre para her duruma çözüm olmasa da her zaman belirleyici olarak ön planda tutulur. Yalnız çok olağanüstü durumlarda paranın dışında başka çözüm arayışlarının sözkonusu olabileceğini de yadsımıyor (bak, Fitting BetrVG § 91 Rn. 21).

#### b) Sonuç

İTY'nin 91. maddesinin yerine getirilmesi güç önkoşulları ve emekçi temsilcilikleri tarafından şimdiye dek bu konuda yeterli girişimler yapılmadığından bu alanda gerekli deneyimden söz edilemez.

Dolayısıyla bu hükme iş yaşamında ne yazık gereken önem verilmemiştir. Bu durumun zaman içinde düzelmesini umuyoruz.

## II. Çözümler Konusunda Anlaşmazlık Durumlarında Çözümleri Zorlamanın Yasal Araçları

Emekçi temsilciliği, yukarıda aktarılan emekçilerin çalışma yaşamlarını gölgeleyen etkenlerle ilgili çözümler arayışından sonra işverenle görüşmeden önce veya bu süreçte anlaşmazlık durumlarında, yasal araç olarak uzlaşma kurulunu devreye sokabilir. (Bak; İTY 91 madde 2. cümle, 76 madde).

Önemli olan yukarıda (III, 1. 2) aktardığımız 91. maddenin önkoşullarının yerine getirilmiş olmasıdır.



### Madde 92: Personel Plânlaması

**(1) İşverenin emekçi temsilciliğine, personel plânlamasını, şimdiki ve gelecekteki personel ihtiyacını ve bu ihtiyaçtan kaynaklanan personel ve meslek eğitimi girişimlerini belgelerle birlikte zamanında ve geniş ölçüde bildirmek zorundadır. İşveren emekçi temsilciliği ile alınması gereken girişimlerin şeklini, kapsamını ve olumsuz etkilerin nasıl önlenebileceği konularını görüşmek zorundadır.**

**(2) Emekçi temsilciliği işverene bir personel plânlamasının yapılması ve uygulanması için önerilerde bulunabilir.**

**(3) 1. ve 2. bendler 80. maddenin 1. bendinin 2a ve 2b fıkraları hükümlerinde belirtilen anlamda, özellikle de kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasının desteklenmesi doğrultusunda hazırlanan ve uygulanan girişimler için benzer şekilde geçerlidirler.**

## **I. Personel Planlamasının Tanımı**

Yasa tarafından personel planlamasının tanımı yapılmamıştır. Ancak yasa koyucunun İTY'nin 92. maddesinin 2. bendi ile ilgili açıklamalarına bakılırsa, işverenin emekçi temsilciliğini işletmede personel ile ilgili gelişmeler konusunda mümkün olduğu kadar erken ve gerekli belegelerle geniş çapta **bilgilendirme yükümlülüğü vardır**. Yasa koyucu bununla kalmayıp, işvereni, bu konuda emekçi temsilciliği ile **danışmaya da zorluyor**. Bu açıklamalardan yola çıkılırsa, personel planlamasının işletme alanında şimdiki zaman ve gelecek zaman için nicel ve nitel açıdan gereken ve personeli ilgilendiren her tür planlama olarak kavranması gerekir (Federal Parlamento baskı numarası: VI/1786, S. 50 = BT-Drucks . VI/1786, S. 50).

Personel planlamasının özet olarak şu basamaklardan oluşur:

- ▶ Personel ihtiyacı planlaması (Personalbedarfsplanung: Feststellung des künftigen Personalbedarfs);
  - ▶ Gereken personelin nasıl ve hangi yöntemlerle karşılanabileceğinin ve fazla personelin nasıl azaltılabileceğinin planlaması (Personaldeckungsplanung = Personalbeschaffung + Personalabbau: Ermittlung, wie Bedarf gedeckt werden kann, z.B. durch Personalbeschaffung oder Personalabbau),
  - ▶ Personel geliştirme planlaması: yeni işe almalar, işyerlerinin değişimi, işten çıkarmalar vs. (Personalentwicklungsplanung: Neueinstellungen, interne Versetzungen, Kündigungen, Aufhebungsverträge)
- ve

- ▶ Personelin görevlere atanmasının planlaması

(Personaleinsatzplanung/Verwendung des Personals)

[Bak, Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 92 Rn 10 ff.; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 92 Rn 5 c ff.; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 92 Rn 9 ff.].

## II. Personel Planlamasının Amacı

Personel planlamasının amacı, işletmelerde emekçi temsilciliklerine bu tür planlamalara ciddi bir şekilde katılma olanağı tanınırsa, gelecekteki personel ihtiyacını yalnız nitel ve nicel açıdan değil; toplumun sosyal yapısını da göz önünde tutarak işletmede çalışan personeli sağlıklı bir dengeye getirmek olacaktır. Aksi halde işverenler olimpiya takımları ölçüsünü örnek alarak hep genç, atılgan, bağımsız ve her işe koşturabilen emekçileri işletmede alıkoşlar veya işe alırlar; diğer emekçi gruplarını ise (yaşlılar, meslekleri olmayanlar, çocuklu kadınlar, çeneleri düşük sendika üyeleri, yaramaz emekçi temsilcilikleri vs., vs.)

olanak buldukça işten çıkarırlar. Emekçi temsilciliğinin görevi ise bu tür olasılıkları başından engellemek veya zorlaştırmaktır.

## III. Bildirme ve Görüşme Hakları

### 1. Bildirilme Hakları

Bildirilme hakları (Unterrichtungsrechte), yukarıda değindiğimiz, emekçi temsilciliğinin işveren tarafından işletmelerin belli emekçilerden arındırma girişimlerini engellemek için , 92. madde 1. bend kapsamında birlikte karar verme hakkı yoktur. Emekçi temsilciliği bu gibi durumlarda 99. madde uyarınca yalnız katılım hakkı ile yetinmek zorundadır. O'nun hakları yalnız **bildirilme** ve **danışma** haklarından ibarettir. Ancak emekçi temsilciliği 92. maddenin 1. bendinin dışında aynı maddenin 2. bendi uyarınca personel planlaması için **önerilerde** bulunabilir. Personel planlamasında kadın emekçilerin teşvik ve desteklenmesinin yanısıra yabancı uyruklu emekçilere de bu katkılarda bulunma olanağı vardır.

Buraya kadar aktarılan bilgilerden emekçi temsilciliğinin İTY'nin 92. maddesi uyarınca çok kısıtlı haklara sahip olduğu anlaşılmaktadır. Emekçi temsilciliği bu kısıtlılıktan dolayı personel planlaması konusundaki görüş ve önerilerinde işverene karşı diretemez. İşveren emekçi temsilciliğinin yaptığı bir öneriyi hiç dikkate almazsa işletmede personel planlaması yapılmayacak demektir. Ancak işveren bu tür bir planlamaya giriştiği zaman, onun emekçi temsilciliğini planlama aşamasında geniş çapta bilgilendirip kendisiyle danışmalarda bulunma yükümlülüğü doğar. Bu durumlarda işveren emekçi temsilciliğine kendiliğinden

personal plânlaması yapacağını bildirmek zorundadır. 92. madde anlamındaki “bildirilme işlemi” (Unterrichtungsvorgang) sürekli olarak gerekli belgeleri de içerir; gerekli evrak ve belgeler olmaksızın tam anlamıyla bir bildirilme işleminden söz edilemez: Belge olarak genellikle şunlar söz konusu olabilir:

- ▶ Personel istatistikleri;
- ▶ Boş işyerlerinin listesi;
- ▶ İşyerlerinin tarifi ve
- ▶ İşyerlerinin genel planı

## 2. Danışma Hakları

İşveren İTY'nin 92. maddesinin 1. bendinin 2. cümlesi uyarınca emekçi temsilciliği ile alınması gereken girişimlerin şeklini, kapsamını ve olumsuz etkilerinin önlenmesini danışmak zorundadır. Buradan anlaşıldığına göre danışma hakları 92. maddenin 1. bendinin 1. cümlesinde düzenlenen bildirilme hakkından daha az etkilidir, zira danışma hakkı yalnız personel plânlaması ile ilgili girişimler alanında vardır.

Personel plânlaması yalnız personel ihtiyacı planlamasıyla kalıyorsa, işverenin kendiliğinden emekçi temsilciliğine bildirme ve onunla danışma zorunluğu yoktur, çünkü ileriye dönük personel ihtiyacının araştırılmasından doğrudan doğruya personeli olumsuz şekilde etkileyecek girişimler doğmaz. Emekçi temsilciliğine danışma zorunluluğu ancak personel ihtiyacı planlamasından edinilen bilgiler sonucu belli bir personel ihtiyacının veya fazlalığının olduğu saptandığı durumlarda ortaya çıkar. Bu personel fazlalığının ve eksikliğinin nasıl giderileceği aşamasına gelindiğinde işveren kendiliğinden emekçi temsilciliğine başvurarak kendisine konu üzerinde danışmak istediğini açıklamakla yükümlüdür (BAG, Beschluss vom 6.11.1990 – 1 ABR 60/89 – AP Nr. 3 zu § 92 BetrVG 1972; Dietz/Richardi, § 92 Rn 30 und Richardi, Die Mitbestimmung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten, ZfA-Sonderheft 1972, 4; Galperin/Löwisch, § 92 Rn 15).

Personel ihtiyacı planlaması her şeyden önce işverenin ekonomik alanda karar verme özgürlüğü kapsamına girer. İşveren işletmenin amacının gerçekleştirilebilmesi için ne kadar personele ihtiyacı olduğunu tek başına belirler. Emekçi temsilciliğinin devreye girdiği süreç işletmenin amacının gerçekleştirilebilmesi için gereken personelin nasıl ve hangi yöntemlerle karşılanabileceğinin veya fazla personelin nasıl ve hangi yöntemlerle azaltılabileceğinin planlaması sürecidir. İşte emekçi temsilciliğinin en geç bu süreçte devreye sokulması gerek-

lidir ki İTY'nin 99. maddesinde belirtilen anlamda 'personel girişimler' emekçilerin lehine uygulanmasın.

İTY'nin 92. maddesinin 1. bendinin 1. cümlesi uyarınca öngörülen işverenin emekçi temsilciliğine **bildirme yükümlülüğü** bu bağlamda anlamını yitirmiyor, çünkü bu yükümlülük emekçi temsilciliğine personel ihtiyacı planlamasında değişikliklerin yapılması olanağını veriyor. Emekçi temsilciliğinin bununla ilgili yaptığı önerilerle işveren İTY'nin 2. maddesinin 1. bendi ve 74. maddesinin 1. bendinin 2. cümlesi uyarınca bütün ciddiyetiyle ilgilenmek zorundadır (BAG, Beschluss vom 6.11.1990 – 1 ABR 60/89 – AP Nr. 3 zu § 92 BetrVG 1972).

### **Emekçi temsilciliğinin bu alanda yapabileceği öneriler için birkaç örnek:**

- ▶ İşletmeden dışarıya belli işler ve görevler veriliyorsa bunların durdurulması (Fremdvergabe der Arbeit) ve işletmede yapılması ek olarak emekçi alımına gereksinim oluşturacaktır,
- ▶ Fazla mesai yerine yeni emekçilerin işe alınmaları sağlanabilir,
- ▶ Kiralık emekçi (Leiharbeitnehmer) çalıştırılacağına, süreli veya süresiz iş ilişkileriyle yeni emekçilerin işe alınması,
- ▶ İşletmenin bazı işyerlerinde yalnız çalışmanın beraberinde getirdiği tehlikelerden yola çıkarak orada başka emekçilere gerek olduğunu ileri sürülerek yeni emekçilerin işe alınmaları olasılığı yükseltilir vs. vs.

## **IV. Emekçi temsilciliğinin diğer yasalar alanındaki katılım hakları**

### **1. Kısıtlı ve Süreli İş İlişkisi Yasası**

Emekçi temsilciliğinin İTY'nin 92. maddesinin yanısıra Kısıtlı ve Süreli İş İlişkisi Yasası'nın 7. maddesi uyarınca da özel katılım hakları vardır; bunlardan mutlaka yararlanmak gerekir. Bu yasaya göre işveren, işletmede var olan veya planlanan kısıtlı zaman çalışılacak işyerleri konusunda ve ayrıca işletmede hangi "tamgün" (Vollzeit) işyerlerinin "kısıtlı zaman" (Teilzeit) işyerlerine çevrilecekleri konusunda zamanında bilgilendirmekle yükümlüdür (Bak ekte 7. Kısıtlı ve Süreli İş İlişkisi Yasası).

### **2. Medeni Yasanın 618. Maddesi**

Yasalar alanında özel olarak düzenlenmiş; ancak yine de emekçi temsilciliğinin olumlu şekilde etkileyebileceği düzenlemelerin birisi de Medeni Yasanın 618.

maddesinin hükümleridir. Bu hükümlere göre; işveren çalışması amacıyla kurduğu binaları, diğer mekânları, araç ve gereçleri sürekli bakımlı ve işler bir şekilde tutmak zorundadır.

### 3. Ticari Sanatlar Yasası (Handelsgesetzbuch)

Emekçi temsilciliği Ticari Sanatlar Yasasının 62. maddesinin öngördüğü koruma sıfatlı girişimlerin alınıp emekçilerin yararına uygulanıp uygulanmadığını denetleyebilir. Bu yükümlülük ve yetkiyi kendisine İTY'nin 80. maddesinin 1. bendi vermektedir.

### 4. nneliği Koruma Yasası (Mutterschutzgesetz)

Anneliği Koruma Yasasının 2. ve 7. maddeleri (MuSchG) ve Anneliği Koruma Yasasının Yürütmeliklerinin 1. ve 3. maddeleri (MuSchVO).

### 5. Sosyal Yasanın 9. Cildi

Engelli insanları korumayı amaçlayan Sosyal Yasanın 9. Cildinin 83. maddesi (SGB IX).



## **Madde 92a: İstihdam Güvencesi**

**(1) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği, işverene istihdamın güvence altına alınması ve buna özendirilmesi doğrultusunda önerilerde bulunabilir. <sup>2</sup>Bu öneriler, özellikle çalışma zamanının esnek şekilde düzenlenmesi, kısıtlı zaman veya yaşlılıkta kısıtlı zaman uygulamalarının desteklenmesi, işin örgütlemesinde yeni şekiller, çalışma yönteminde ve iş akışında yapılabilecek değişiklikler, emekçileri uzmanlaştırma girişimleri, işin işletmeden dışarıya verilmesine veya başka bir işletmeye devredilmesine karşı seçenekler, üretim ve yatırım programları gibi konuları içerebilir.**

**(2) <sup>1</sup>İşveren yapılan önerileri emekçi temsilciliği ile görüşmek zorundadır. <sup>2</sup>İşveren emekçi temsilciliği tarafından yapılan önerileri yetersiz buluyorsa, bunu gerekçelendirmek zorundadır; 100 kişiden fazla emekçinin çalıştığı işletmelerde bu gerekçe yazılı olarak bildirilir. <sup>3</sup>İşveren veya emekçi temsilciliği, görüşmelere Federal İş Acentesinin bir temsilcisini çağırabilir.**



## I. Önsöz

İTY'nin 92a maddesinin 1. bendi emekçi temsilciliğine istihdamı güvence altına almak amacıyla 'girişim ve öneri hakkı' (Initiativrecht) tanıyor. Ancak bu hak başlı başına bir girişimden ve bir öneriden öteye gitmez, yani 92a maddesinin hükümleri emekçi temsilciliğine 87. maddede olduğu gibi tam anlamıyla birlikte karar hakkı vermez.

## II. Öneri Haklar

Emekçi temsilciliği İTY'nin 92a maddesinin 1. bendi uyarınca istihdamı güven altına almak amacıyla aşağıda aktarılan önerileri yapabilir:

▶ Emekçilerin uzmanlaştırılmaları;

yukarıda değinildiği gibi madde 92a emekçi temsilciliğine birlikte karar verme hakkı tanımıyor, ancak emekçilerin uzmanlaştırmaları konusu ile ilgili bu yasal açığı İTY'nin 96. ila 98. maddelerinin hükümleri yeterince gideriyorlar. Emekçi temsilciliğinin bu hükümler uyarınca birlikte karar verme hakkı tanınıyor; bu bağlamda özellikle 97. maddenin 2. bendine işaret edilir.

▶ Kısıtlı zaman çalışmayı desteklemek ve teşvik etmek;

emekçi temsilciliğinin İTY'nin 92a maddesine göre birlikte karar verme hakkı olmamasına rağmen bu alanda gene de olumlu sonuç getiren girişimlerde bulunabilir. Bu olumlu sonuç için 92a maddesinin yanısıra başka yasal araç olarak Kısıtlı ve Süreli İş İlişkisi Yasası'nın (TzBfG) 8. maddesi ve takiben, İTY'nin 99. maddesinin 2. bendinin 3. fıkrasının 2. yarı cümlesi gösterilebilir.

▶ Yaşlılıkta kısıtlı zaman çalışma;

yukarıda, kısıtlı zaman çalışmayı desteklemek ve özendirmek konusuyla ilgili aktarılanlar burada da geçerlidir. Burada söz konusu olan yasal araç olarak Yaşlılıkta Kısıtlı Zaman Çalışma Yasasının 2. ve 3. maddeleri (=Altersteilzeit-gesetzt) ve İTY'nin 75. ve 92. maddeleri aktarılabilir;

▶ Çalışmanın düzeninde yeni yapılanmalar:

Emekçi temsilciliğinin bu konuda 92a maddesi uyarınca yalnız **öneri hakkı** vardır. Grup çalışmasının oluşturulması bu hüküm üzerinden zorlanamaz. Emekçi temsilciliği gerek 92a maddesinin hükümleriyle gerekse 87. maddenin

1. bendinin 13. fıkrası hükümleriyle grup çalışmasının oluşturulmasını yasal yollarla dayatamaz. Zira emekçi temsilciliğine 87. maddenin 1. bendinin 13. fıkrası uyarınca tanınan birlikte karar verme hakkı kısıtlıdır, yani girişim ve öneri nitelikli değildir;

► İşletmenin bölünmesine veya satılmasına karşı seçenек sunma hakkı: Bu alanda 92a maddesi uyarınca yalnız öneri hakkı varken 111. maddenin 3. cümlesinin 1. ve 3. fıkraları emekçi temsilciliğine tam anlamıyla birlikte karar verme hakkı tanıyor ve 92a maddesindeki bu yasal eksikliği gideriyor. (Çıkar denkleştirmesinin 'son kararı' ile ilgili konularda = das 'ob' der Maßnahme);

► Çalışma yöntemlerinin değişimi:

Emekçi temsilciliğinin bu konuda 92a maddesinde düzenlenen öneri hakkının yanı sıra 111. maddenin 3. cümlesinin 4. ve 5. fıkraları uyarınca tam anlamıyla birlikte karar verme hakkı da vardır, buna önemle işaret edilir;

► İş akışında değişiklikler:

bu alanda emekçi temsilciliğinin 92a maddesinin yanı sıra 111. maddenin 3. cümle 4. ve 5. fıkralarına ek olarak güçlü bir birlikte karar verme hakkı vardır, bu haktan mutlaka öncelikli olarak yararlanmak gerekir;

► Üretim ve modernleşme programları:

Emekçi temsilciliğinin 92a maddesi kapsamında yapacağı öneriler, 87. madde 1. bend 6. ve 7. fıkralar, 111. ve 112. maddeler, 96 ila 98. maddelere kadar olan hükümler üzerinden somutlaştırılabilir, zira bu haklar zorlayıcı niteliktedirler;

► Esnek çalışma zamanları:

Emekçi temsilciliği bu yasal aracı emekçilerin çıkarları doğrultusunda ve uzun vadeli tasarıları kapsamında değerlendirmek istiyorsa bu alanda kararlı davranması gerekir ve esnek çalışma zamanları'nın (flexible Arbeitszeiten) emekçiler açısından yararlı bir şekilde düzenlemesiyle birlikte çalışmayı da güvence altına alma olanaklarından yararlanmış olur. Çalışma zamanları genellikle işverenlerin ihtiyaçları doğrultusunda esnekleşiyor, işte bu düzeni bu süreci ters yöne çevirerek emekçilerin ihtiyaçları doğrultusunda esnekleştirmek gerekir.

İTY'nin 92a maddesi emekçi temsilciliğine somut iş hayatının gerektirdiği şekilde birlikte karar verme hakkı tanımadığından, bu yasal eksikliğin giderilmesi için gündemdeki birlikte karar verme hakları (hangileri olursa olsun, ancak özellikle 87. maddesinin 1. bendinin 2. veya 3. fıkraları) olabildiğince geniş çapta değerlendirilmelidir. Bu değerlendirme yasal kapsamı dışında siyasal ve sosyal içerik de taşınmalıdır. Bu yaklaşım özellikle 87. maddenin 1. bendinin 2. ve 3. fıkraları için geçerlidir. Çünkü fazla mesailere işverenin her gün ihtiyacının olacağı bilinen bir gerçektir. İşverenin fazla mesai konusunda 87. maddenin 1. bendinin 2. ve 3. fıkraları kapsamında emekçi temsilciliklerinin onayına gereksinimi vardır. İşveren fazla mesai, aslında işletmelerde var olan işgücü ihtiyacını karşılamak için uygulamak ister. Bu yöntemle işgücü ihtiyacını karşılamak ayrıca emekçi almaktan daha ucuza gelir. İşveren fazla mesai ihtiyacını emekçi temsilciliğinin onayı olmadan karşılayamadığından emekçi temsilciliğinin bu durumu emekçilerin yararına değerlendirmesi gerekir. Bu durumun yarattığı birlikte karar verme hakkının emekçi temsilciliğince emekçiler yararına kullanılmasında bir sakınca olduğu düşünülemez.

İTY'nin 87. maddesinin 1. bendinin 2. ve 3. fıkraları bu amaç için hemen hemen her gün kullanılacak yasal araçlardır. Fazla mesaiye ihtiyacı olan emekçiler emekçi temsilciliğinin bu tutumunu olumlu bulmayabilirler; bu da anlaşılabilir bir durumdur. Bu gibi durumlarda emekçilere aydınlatıcı bilgiler vermek gerekir, zaman içinde durumu anlayacak ve emekçi temsilciliğine destek olacaklardır; bu olası bir beklentidir.

Ayrıca her zaman koldaşların dediğini yapmanın emekçi temsilciliğinin işverene karşı tutumunda yararlı olup olmayacağını ciddi şekilde düşünmek gerekir. Emekçi temsilciliğinin işverene karşı tutumunda emekçilerin belirleyici olmasının her zaman yararlı olmayacağını düşünmek gerekir. Yasaları iyi bilmenin emekçi temsilciliğine kazandırdığı bilgi ve deneyim birikimi kendisine özgü istikrarlı bir duruş sağlamıştır.

Emekçi temsilciliği üyeleri, bu gerçeğe iç içe yaşadıkları için gerektiğinde bu istikrarlı duruşu kullanırlar.

### **III. Danışma hakkı**

Emekçi temsilciliği işverene çalışmanın güvence altına alınması ile ilgili herhangi bir öneride bulunduysa, işveren bu önerileri, ne kadar anlamlı ve yararlı

olursa olsun, uygulamak zorunda değildir. Fakat bu girişimleri uygulamak istemiyorsa, bu tutumunun gerekçesini emekçi temsilciliğine bildirmelidir. 100 den fazla emekçinin çalıştığı işletmelerde bu gerekçelendirmeyi yazılı olarak yapmak zorundadır (İTY 92a Abs. 2 S. 2).

▼

**Madde 93: Boş İşyerlerinin İşletmede İlânı**  
**Emekçi temsilciliği, doldurulması amaçlanan işyerlerini, bunlar için eleman alınmadan önce, genel olarak veya yalnız belli başlı görevleri içerenleri işletme içerisinde ilân edilmesini isteyebilir.**

## I. Tam anlamıyla birlikte karar verme hakkı

Emekçi temsilciliği, 93. madde uyarınca işverenden işletmedeki tüm boş işyerlerinin bildirilmesini, yani işletmede ilân edilmesini isteyebilir. (BAG 23.2.1988 AP Nr. 2 zu § 93 BetrVG 1972).

İşveren bu yükümlülüğün kapsamına sözkonusu boş işyeri uygunsuzsa kısıtlı zaman çalışan emekçileri de katmak zorundadır (bak § 7 Abs. 1 TzBfG ). Emekçi temsilciliğinin 93. madde uyarınca sahip olduğu bu hak, aynı zamanda 99. maddenin 2. bendinin 5. fıkrasıyla da güvence altına alınır. Bu hükme göre; işverenin 93. maddeden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda emekçi temsilciliği, dışardan işe alım işlemlerine olur sakınabilir.

## II. Önkoşul

93. madde kapsamındaki birlikte karar verme hakkından yararlanmanın tek bir önkoşulu vardır: işverenden tüm boş işyerlerini herhangi bir ayırım yapmadan sürekli olarak işletme içinde uygun bir şekilde ilan edilmelerini istemek. Emekçi temsilciliği bu isteğini yazılı olarak yaparsa, ileride kanıtlama sorunlarıyla karşı karşıya kalmaz.

▼

**Madde 94: Personel Sorgulaması, Nitelik Belirleme Ölçütleri**  
**Personel soruşturma tutanakları emekçi temsilciliğinin onayını**

**gerektirir. <sup>2</sup>Bunların içeriği konusunda bir anlaşmaya varılamazsa, uzlaşma kurulu karar verir. <sup>3</sup>Uzlaşma kurulunun kararı işveren ile emekçi temsilciliği arasında anlaşma yerine geçer.**

**(2) 1. bendin hükümleri, yazılı iş sözleşmelerinde yapılan ve genellikle işletme için kullanılan kişisel bildirimler için ve ayrıca genel nitelik belirleme ölçütlerinin oluşturulmasında da benzeri şekilde geçerlidir.**

## **I. Önsöz**

94. madde kapsamındaki birlikte karar verme hakkı girişim ve öneri karakterli değildirler. Bu hükümde düzenlenen birlikte karar verme hakkı yalnız basılı olarak düzenlenmiş iş sözleşmelerinin kimi maddeleri (90. madde 1. bend) ve verimliliğe değer biçmeyi kolaylaştıran genel kuralların uygulanması için geçerlidir (90. madde 2. bend).

## **II. Personel Sorgulaması**

Personel sorgulaması, emekçilerin kişisel durumları ile ilgili bilgileri içeren bir çok sorudan oluşur (BAG 21.9.1993 AP Nr. 4 zu § 94 BetrVG 1972).

## **III. Nitelik Belirlemeyi Kolaylaştıran Ölçütler**

Nitelik belirlemeyi kolaylaştıran ölçütler, emekçilerin davranışlarını veya verimlilik güçlerini nesnel olarak saptamayı ve onlara değer biçmek için belirlenmiş ve özellikle emekçinin alacağı ücreti ve işletme içi kariyerini belirlemeyi kolaylaştıran ölçütlerdir.

## **IV. Anlamı ve Amacı**

94. madde kapsamındaki birlikte karar verme hakkının başlıca anlamı ve amacı emekçilerin kişilikleri ile ilgili temel haklarınınin zedelenmesini engelleyici

önlemler almaktır. Emekçi temsilciliği birlikte karar verme hakkıyla işverenin personel sorgulamasının işletmede kullanılmasına sınırlama getirir. Böylece işverenin emekçilere yalnız iş ilişkisiyle ilgili ve işverenin haklı olarak bilmesi gereken uygun soruları yöneltmesini sağlar (BAG 9.7.1991 AP Nr. 19 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebs).

Emekçi temsilciliğinin nitelik belirlemeyi kolaylaştıran ölçütlerle ilgili birlikte karar verme hakkı, işletmede verimliliğe **değer biçme işlemlerinin** ortak ve tek bir yöntemle yapılmasını güvence altına almaktadır (BAG 23.10.1984 AP Nr. 1 zu § 94 BetrVG 1972).

## V. Personeli Sorgulama Hakkı

Gerek personel sorgulamalarında ( İTY 94. madde 1. bend) gerekse iş sözleşmesi düzenlemelerinde (İTY 94 maddesi 2. bend) uygun olmayan sorular kesinlikle yöneltilmezler. Bu kural ancak işverenin ve dolayısıyla işletmenin yapısında yer alan önemli nedenler gerektiriyorsa, uygulanmayabilir. **Örnek:** Bir emekçi, işletmenin muhasebesinde çalışması için işe alınacaksa ve yapacağı iş kapsamında para ile ilişkisi olacaksa, işveren kendisine sabıkalı olup olmadığını sorabilir, aksi halde değil (Bak, BAG 5.10.1995 AP Nr. 40 zu § 123 BGB).

▼

## Madde 96: Meslek Öğrenimini Destekleme

- (1) **<sup>1</sup>İşveren ve emekçi temsilciliği, işletme personel plânlaması kapsamında, meslek öğrenimi için ve meslek öğrenimini desteklemekle görevli kuruluşlarla birlikte çalışarak, emekçilerin meslek öğrenimini desteklerler. <sup>2</sup>İşveren, emekçi temsilciliğinin isteği üzerine, meslek eğitime olan ihtiyacı saptar ve emekçi temsilciliğiyle işletmedeki emekçilerin mesleki öğrenimleri ile ilgili sorunları görüşür. <sup>3</sup>Emekçi temsilciliği bu konuda öneriler yapabilir.**
- (2) **<sup>1</sup>İşveren ve emekçi temsilciliği, işletme koşullarını da gözönüne alarak, emekçilerin işletmede veya işletme dışında mesleki öğrenimle ilgili girişimlerden yararlanmalarının sağlanmasına dikkat ederler. <sup>2</sup>İşveren ve emekçi temsilciliği yaşlı emekçilerin, kısıtlı**

**süre çalışanların ve ailevi sorumlulukları olan emekçilerin durumlarını da göz önünde bulundurmak zorundadır.**

## **I. Emekçi temsilciliğinin katılım hakları (96. madde 1. bend)**

İTY'nin 96. maddesi emekçi temsilciliğine “talep”, “teşvik”, “danışma” ve “öneri” hakları tanımaktadır. Yasa koyucu İTY'nin 96. maddesinin 1. bendinde işvereni ve emekçi temsilciliğini meslek eğitimi desteklemeleri ve özendirmeleri için görevlendirmiştir. Bu yasal görevlendirmeden, işveren ve emekçi temsilciliğinin büyük bir titizlik ve kararlılıkla meslek eğitimi desteklemeleri ve özendirmeleri için birlikte gayret göstermeleri, yükümlülüğü doğmaktadır. Dolayısıyla işveren emekçi temsilciliğinin İTY'nin 96. maddesinin 1. bendinin 2. cümlesi uyarınca yaptığı talep üzerine işletmede meslek eğitimi ihtiyacını araştırmak zorundadır. Böyle bir araştırmayla yakın, orta dereceli ve uzak gelecekte kaç emekçiye hangi meslek dalında ve uzmanlık alanında gereksinim duyulacağını zamanında saptanması sağlanır. Böylece işletmenin yapısına dayanarak uygulanan meslek eğitimi girişimlerinin hangi derecede yeterli olduklarının belirlenmesinin yanısıra, ileride başka hangi meslek eğitimlerine ağırlık verilmesi gerekeceği de kolaylıkla anlaşılabilir.

Emekçi temsilciliğinin aktarılan bu talep hakkının yanısıra ayrıca başka hakları da vardır. Emekçi temsilciliği işverenden İTY'nin 96. maddesinin 1. bendinin 2. cümlesi gereği meslek eğitimi ile ilgili konuların kendisiyle danışmalarda bulunma hakkının yanısıra, bu konuda öneriler yapma hakkına da sahiptir.

### **Danışma hakkının içeriğinde yer alabilecek konular için örnekler:**

- ▶ Mesleki eğitimin hangi türden olacağı sorusu,
- ▶ Mesleki eğitimin düzenlenmesi konusu,
- ▶ Mesleki eğitimin süresi konusu ve
- ▶ Mesleki eğitime katılacak emekçilerin sayısı.

## **II. Emekçi temsilciliğinin katılım hakları (96. madde 2. bend)**

İşveren ve emekçi temsilciliği, işletme koşullarını da gözönünde bulundurarak, emekçilerin işletmede veya işletme dışında mesleki öğrenimle ilgili girişimler-

den yararlanmalarının sağlanmasına dikkat ederler. İşveren ve emekçi temsilciliği yaşlı emekçilerin, kısıtlı süre çalışanların ve ailevi sorumlulukları olan emekçilerin durumlarını da dikkate almak zorundadırlar.

☒

### **Madde 97: Meslek Öğrenim Tesisleri ve Girişimleri**

- (1) İşveren emekçi temsilciliği ile işletmede meslek öğrenimi için düzeneklerin kurulması ve uygun şekilde donatılması, işletmede mesleki öğrenim girişimlerinin uygulanması ve işletme dışında mesleki öğrenim girişimlerine katılma konusunda görüşür.**
- (2) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliğinin işveren tarafından plânlanan veya uygulanan girişimlerin emekçilerin görevlerinde değişmelere neden olduğu ve onların mesleki bilgi ve becerilerinin bu görevleri yerine getirmek için artık yeterli olmadığı durumlarda, işletme içi mesleki eğitim girişimlerinin uygulamaya konmasında birlikle karar verme hakkı vardır. <sup>2</sup>Bir anlaşma sağlanamadığı durumlarda uzlaşma kurulu karar verir. <sup>3</sup>Uzlaşma kurulunun kararı işveren ile Emekçi temsilciliği arasında anlaşmanın yerine geçer.**

### **I. Birinci Bend: Emekçi Temsilciliğinin Katılım Hakları**

İTY'nin 97. maddesinin 1. bendi, 96. madde de düzenlenen emekçi temsilciliğinin mesleki eğitimi alanındaki katılım haklarına işverenin emekçi temsilciliğine karşı yükümlülüğünü ek olarak vurgular ve güçlendirir. İşverenin bu yükümlülüğü emekçi temsilciliği ile işletmede meslek öğrenimi için olanakların hazırlanması ve düzenlenmesi, işletmede mesleki öğrenimi girişimlerinin alınması, işletme dışında mesleki öğrenim girişimlerine katılım konularında görüşmelerde bulunmak zorunluğundan oluşur

(BAG 18.4.2000 AP Nr. 9 zu § 98 BetrVG 1972).

Emekçi temsilciliğinin bu katılım hakkı, meslek eğitiminin “maddi” yönünü de düzenler.



## II. İTY'nin 97. Maddesinin 2. Bendinin Anlamı ve Amacı

Mesleki eğitiminin psikolojik, sosyolojik ve ekonomik açıdan öneminden dolayı ve ayrıca emekçilerin bu alanda duydukları büyük gereksinim nedeniyle emekçi temsilciliğine İTYde 2001 tarihinde yapılan değişiklikle **tam anlamıyla birlikte karar verme hakkı** verilmiştir. Bu birlikte karar verme hakkı yalnız girişim ve öneri karakterli değil, tam aksine işverenin tepkilerine karşı diretilebilen bir niteliğe sahiptir. Bu hak emekçilerin **belli bir iş yerinde aralıksız ve sürekli çalışabilmelerini sağlamak amacıyla düzenlendi** ve emekçi temsilciliğine bu amaca hizmet edebilmesi için verildi. Emekçi temsilciliği bu yasal aracı, her şeyden önce işletmede emekçilerin lehine olası olumsuzlukları engellemek amacıyla önleyici şekilde kullanabilir. Bu hakkın özüne bakılırsa aslında İTY'nin 102. maddesinin 3. bendinin 4. fıkrası açısından da titizlikle önleyici önlemler almayı gerektiren yasal bir alandır.

## III. Birlikte Karar Hakkının İçeriği ve Etki Alanı

İTY'nin 97. maddesinin 2. bendi işveren tarafından plânlanan veya uygulanan girişimlerin emekçilerin görevlerinde değişmelere neden olacağı ve onların mesleki bilgi ve becerilerinin bu görevleri artık yerine getirmek için yeterli olmayacağı durumlarda, işletme içi meslek eğitimi girişimlerinin uygulanmaya konmalarında emekçi temsilciliğinin birlikte karar verme hakkının olduğundan söz ediyor. Bu birlikte karar verme hakkı girişim ve öneri karakterlidir, yani inisiyatif hakkıdır. Emekçilerin alışagelmiş işlerinde aralıksız çalışmalarına devam etmelerine engel olabilecek işveren taraflı teknik değişiklik olasılıkları sayılamayacak kadar çoktur. Bu nedenle aşağıda işveren tarafından plânlanıp uygulanabilecek girişimlerden sadece bir kaç örnek aktarmak yeterli olacaktır:

- ▶ yeni üretim şekillerinin uygulanması,
- ▶ yeni üretim araçlarının işleve konması,
- ▶ yeni tekniklerin işleve alınması,
- ▶ işletmenin bünyesinde değiştirmeler,
- ▶ işletmenin içyapısında değiştirmeler,
- ▶ teknik ve personel rasyonalize,
- ▶ işyerlerinin başka türden değişimleri vs.

#### **IV. Birlikte Karar Verme Hakkının Önleyici Şekilde Kullanılması**

Emekçi temsilciliği İTY'nin 97. maddesinin 2. bendi uyarınca önleyici şekilde girişimde bulunabileceğine göre işveren tarafından uygulanması planlanan girişimler emekçilerin görevlerinde değişikliklere neden olacaklarsa, işletme içi meslek eğitim girişimlerinin uygulanmasını, bunların uygulanışından çok daha önce talep edebilir. Bu zamanlama sorunu gerek işletme açısından, gerekse emekçilerin çıkarları ve güvenceleri bakımından büyük önem taşımaktadır.

#### **V. Birlikte Karar Verme Hakkının Sınırları**

Emekçi temsilciliğinin bu birlikte karar verme hakkı ancak tek bir yerde sınırlanıyor: Bu sınır da emekçi temsilciliği tarafından önerilen meslek eğitimi girişimlerinin işverene her şeyden önce maddi olarak uygun gelmesi zorunluluğudur. Bu sınır bize İTY'nin 102. maddesinin 3. bendinin 4. fıkrasını anımsatıyor, yasanın bu hükümünde de önerilen meslek eğitiminin uygun olması ("Zumutbarkeit" ) koşulundan söz ediliyor.

Bir girişimin ne zaman uygun olup olmaması kesin olarak belirlenememekle birlikte, sözkonusu emekçilerin işletmede çalışma sürelerine, konumlarına ve mesleki ve genel tutumlarına bağlıdır. Örnek: İş ilişkisi uzun zamandan beri aralıksız süren Temel bu süreç boyunca işvereninden hiç bir uyarı veya ikaz (Abmahnung) almadıysa ve iş ilişkisinin sona ermemesi için özel girişimlerde bulduysa; örneğin akşam kurslarına giderek ek bilgiler edindiyse, işveren açısından Temelin mesleki eğitim girişimlerine "uygunluk" koşulu gerçekleşmiş olur.

#### **VI. Meslek Eğitimi Giderlerinin Ödenmesi**

İTY'nin 97. maddesinin 2. bendi yasanın diğer hükümlerinde olduğu gibi meslek eğitimi giderlerinin kim tarafından karşılanacağını düzenlemiyor. Ancak bu giderler kimin sorumluluğu çerçevesinde oluşmuşlarsa, onun ödemesi gerekir; bu da genellikle işverendir. Yine de meslek eğitimi çalışma zamanı içerisinde yapılacaksa, emekçinin ücretinin kim tarafından ödeneceği tartışma konusudur.

Bu nedenle bu tür sorunlar işletme sözleşmeleriyle düzenlenmelidir. Çünkü emekçinin eğitimi sırasında da yemek, içmek, kirasını ödemek gibi giderleri olacaktır.

≡

### **Madde 98: İşletmede Meslek Öğrenim Girişimlerinin Uygulanması**

- (1) Emekçi temsilciliği işletmede mesleki öğrenim girişimlerinin uygulamasında birlikte karar verir.**
- (2) Emekçi temsilciliği, işletmede meslek öğrenimini yürütmek için tayin edilen kişinin bu işle görevlendirilmesine itiraz edebilir veya o kişinin bireysel veya mesleki yönden, özellikle de Meslek Öğrenimi Yasası açısından, meslek ve çalışma eğitselliği konularında yeteneksiz kaldığı veya görevini aksattığı durumlarda görevden alınmasını isteyebilir.**
- (3) Emekçi temsilciliği işverenin, işletmede meslek öğrenim girişimlerinde bulunması veya işletme dışındaki meslek öğrenim girişimleri için emekçileri işlerinden bağışık tutması veya emekçilerin bu tür girişimlere katılmalarından doğan giderlerin tamamını veya bir kısmını üstlenmesi halinde, işletmedeki emekçilerin veya emekçi gruplarının bu meslek öğrenimi girişimlerine katılabilmeleri için öneriler yapabilir.**
- (4) <sup>1</sup>Birinci bentde belirtilen durumda veya 3. bend hükümleri uyarınca emekçi temsilciliği tarafından önerilen kişiler konusunda anlaşmaya varılamazsa, uzlaşma kurulu karar verir. <sup>2</sup>Uzlaşma kurulunun kararı işveren ile emekçi temsilciliği arasında anlaşma yerine geçer.**
- (5) <sup>1</sup>İkinci bentde belirtilen durum üzerinde bir anlaşmaya varılamazsa, emekçi temsilciliği iş mahkemesine başvurarak, işverenin görevlendirme işleminden vazgeçmesi veya görevlendirdiği kişinin görevden alınması için karar vermesini isteyebilir. <sup>2</sup>İşveren kesin mahkeme kararına rağmen görevlendirme işlemini uyguluyorsa, iş mahkemesi işvereni, emekçi temsilciliğinin başvurusu üzerine, önceden yapılacak ceza uyarısından sonra, görevlendirme işleminden vazgeçmemesi nedeniyle para cezasına çarptırır. <sup>3</sup>Para cezasının üst sınırı 10.000 Euro'dur. <sup>4</sup>İşveren, mahkeme kararına rağmen görevden**

**alma işlemini uygulamıyorsa, iş mahkemesi, emekçi temsilciliğinin başvurusu üzerine işvereni para cezasına çarptırır. <sup>5</sup>Para cezasının üst sınırı, karara uyulmayan her gün için 250 Euro'dur. <sup>6</sup>Meslek Öğrenim Yasasının meslek öğrenimi düzenlemesi ile ilgili hükümleri dokunulmazlıklarını korurlar.**

**(6) İşveren işletmede başka öğrenim girişimlerinde bulunuyorsa, 1'den 5'e kadar olan bentler benzer şekilde geçerlidirler.**

## **I. Meslek Eğitimi Alanında Birlikte Karar Verme Hakkı**

İşveren meslek eğitimi girişimlerinin uygulamaya konması ile ilgili karar verme özgürlüğünde İTY'nin 97. maddesinin 2. bendinin ve 102. maddesinin 3. bendinin 4. fıkrasının hükümleri ile kısıtlanırken, bir yandan da bu eğitim girişimlerinin **uygulanma aşamasında** İTY'nin 98. maddesinin 1. bendi uyarınca emekçi temsilciliğinin birlikte karar hakkına saygılı davranmak zorunluluğu ile kısıtlanır. Bu cümle ile işaretlenmek istenen durum, emekçi temsilciliğinin mesleki eğitim ile ilgili girişimlerinin yalnız **uygulanma aşamasında** birlikte karar verme hakkının olduğu saptamasıdır. Bu bağlamda aşağıda aktarılan kurallar geçerlidir:

- ▶ işletme içi mesleki eğitim girişimleri İTY'nin 98. maddesinin 1. bendi uyarınca birlikte karar verme hakkı kapsamında emekçi temsilciliğinin katılımı ile uygulanır,
- ▶ birlikte karar verme hakkı yalnız uygulama sürecinde sözkonusu olduğu için, emekçi temsilciliğinin, işverenin mesleki eğitim girişimleri ile ilgili **karar verme sürecinde** İTY'nin 98. maddesi kapsamında hiç bir yasal etkisi yoktur,
- ▶ emekçi temsilciliği ancak işletmede mesleki eğitim girişimleri ile ilgili son karar verildikten sonra 98. maddenin öngördüğü yasal koşullarda devreye girer,
- ▶ emekçi temsilciliği mesleki eğitim girişimlerinin uygulanış koşulları ve ortamı ile ilgili verilecek kararlarda birlikte karar verme hakkına sahiptir,
- ▶ emekçi temsilciliği mesleki eğitim girişimlerine hangi emekçilerin katılacağı konusunda birlikte karar verme hakkına sahiptir.

## II. Birlikte Karar Verme Hakkının İçeriği ve Etki Alanı

Birlikte karar verme hakkının içeriği ve etki alanı açısından İTY'nin 98. maddesinin 2. ve 3. bentlerinde belli düzenlemeler vardır: Bu düzenlemelere göre emekçi temsilciliği, meslek eğitiminin **yürütülmesi ve uygulanması için işverence belirlenen kişinin göreve alınmasına itiraz** edebilir veya başladığı görevinden alınması için talepte bulunabilir. Emekçi temsilciliğinin bu haklardan yararlanabilmesi için belli önkoşullara dikkat etmesi gerekir: Bu önkoşullardan biri sözkonusu kişinin bireysel açıdan diğeri ise eğitimcilik yetenekleri açısından yetersiz oluşudur.

### 1. Bireysel Açıdan Yetersizlik ve Güvenilmezlik İçin Bir Örnek:

A herkesçe bütün tutum ve davranışlarıyla yabancı düşmanı olarak tanınan bir kişidir. Bu kişi aynı zamanda yabancı uyruklu gençlere de eğitim kursları vermekle görevlendiriliyor. Emekçi temsilciliği bu durumda A'nın göreve başlamasını engelleyebilir.

### 2. Eğitimcilik Açısından 'yetersizlik' İçin Bir Örnek:

B iyi bir torna ustasıdır. Çok değerli ve iyi bir emekçi olmasına rağmen, CNC-makinaları tornacılık işlerini üstlendiklerinden bu yana, mesleğinde gelişme kaydedememiştir. Fakat genç emekçiler tornacı olarak eğitileceklerse, B bu amaç için eğitimci olarak çok yetersiz kalır. Emekçi temsilciliği bu durumda B'nin görevinden alınmasını gerçekleştirebilir.

İşveren ve emekçi temsilciliği eğitimcinin kimliği ve bireysel becerileri konusunda anlaşamazlarsa uzlaşma kurulunun vereceği karar, bu anlaşmazlığı gideren anlaşma yerine geçer (İTY 98. Madde 6. Bend).

## III. İşletme Dışı Mesleki Eğitim Girişimleri

Federal İş Mahkemesinin daimi kararlarına göre bir meslek eğitiminin 'işletme içi' meslek eğitimi karakterli olabilmesi için onun yer bakımından nerede yapıldığı değil, hangi işlem ve amaca hizmet etmek için uygulamaya konduğu önemlidir (Bak örnek; BAG 18.4.2000 AP Nr. 9 zu § 98 BetrVG 1972).

O halde meslek eğitiminin işveren tarafından, düzenlenmesi ve uygulanması ve bundan kaynaklanan giderlerin ödenmesi, meslek eğitiminin hangi işleme

ve amaca hizmet ettiğinin açık belgesidir, zira bu eğitim girişimlerinden beklenen verimlilik işverenin amaçlarına sunulacaktır; bu tartışılmaz açıklığıyla ortadadır.

Emekçi temsilciliğinin bu bağlamda bütün titizliği ve dikkati ile göz önünde bulundurması gereken bir nokta varsa, o da işverenin bu tür meslek eğitimi girişimlerini işletmenin dışında da yaptırabilmesidir. Fakat bu durum – yukarıda aktarılan bilgiler ve emekçi temsilciliğinin katılım hakları açısından – hiç bir şey değiştirmez. Bu koşullar altında ve bu şekilde uygulanan eğitim girişimleri sürekli ‘işletme içi’ nitelikli girişimlerdir, çünkü onlar işverenin amaçlarına hizmet etmektedirler.

Böylece ‘işletme içi’ meslek eğitiminin, ‘işletme dışı’ meslek eğitimi girişimlerinden farklılığı da açıklanmış oldu. Bu bağlamda dikkat edilmesi gereken özel bir durum daha vardır. Buna kısaca değinmek gerekir: İşveren yalnız değil de başka işverenlerle işbirliği içerisinde mesleki eğitim girişimleri düzenleyip uyguluyorsa, emekçi temsilciliğinin verilecek meslek eğitiminin

- ▶ içeriği,
- ▶ düzenlenmesi,
- ▶ uygulanışı ve
- ▶ giderlerinin ödenmesi konularında birlikte karar verme hakkı vardır.

Bu birlikte karar verme hakkı, ancak sözkonusu işveren ortakları olan öbür işverenler üzerinde yukarıda belirtilen alanlarda hükmedecek derecede karar gücüne sahipse vardır. Aksi halde emekçi temsilciliğinin aşağıda ‘işletme dışı’ meslek eğitimi girişimleri ile ilgili verilen bilgiler doğrultusunda davranması gerekir (Bak örnek; BAG 18.4.2000 AP Nr. 9 zu § 98 BetrVG 1972).

#### **IV. İşletme Dışı Mesleki Eğitim Girişimleri**

Emekçi temsilciliğinin işletme dışı mesleki eğitim girişimleri ile ilgili birlikte karar verme hakkı doğrudan doğruya bu girişimlerle ilgili değildir. Bu alan-daki birlikte karar verme hakkı kısıtlıdır: Emekçi temsilciliği İTY’nin 98. maddesinin 3. bendi uyarınca bu alanda ancak hangi emekçilerin meslek eğitimi girişimlerine katılmaları gerektiği konusunda öneri hakkına sahiptir. Mesleki eğitim girişimlerinin ‘işletme dışı’ nitelikli olduklarını söyleyebilmek için, onların

işveren tarafından değil, aksine Federal İş Acentesi (Bundesagentur für Arbeit) Sosyal Yasanın 4. Cilt hükümleri kapsamında, meslek kurumlarının (Berufskammern), Sendikalarca, İşveren Birliklerince, belli akademilerce veya öğrenim kurumlarınca

- ▶ düzenlenmeleri,
- ▶ belirlenmeleri,
- ▶ derlenmeleri,
- ▶ sunulmaları ve
- ▶ yürütülmeleri

gerekir. İşverenler emekçileri bu tür mesleki eğitimlere katılabilmeleri için, ücretlerin ödenmesi veya ödenmemesi koşuluyla işten serbet tutabilirler.

## V. Başka Tür Eğitim Önerileri

İTY'nin 98. maddesinin 6. bendi uyarınca 98. maddenin 1.'den 5. bentlerine kadar olan hükümleri başka tür eğitim girişimleri için de geçerlidir. Bu eğitim girişimlerinin işletme içinde veya işletmenin dışında uygulanmaları yasal olarak hiç bir önem taşımaz.

Başka tür eğitim girişimleri için örnekler:

- ▶ Dil kursları,
- ▶ İlk yardım kursları,
- ▶ Kazaları önleyici ve kazalardan korunma kursları,
- ▶ Sosyal içerikli kurslar,
- ▶ Bilgisayar temel bilgiler ve programlama kursları,
- ▶ Akort metodu "Refa" kursları,
- ▶ Muhasebe kursları,
- ▶ İşletmede insanları yönetme ve idare etme kursları,
- ▶ Ekonomi temel kursları,
- ▶ İş ve Sosyal yasaları ile ilgili temel kursları.

Tüm bu eğitim girişimlerinin emekçilerin işletmedeki görevleriyle ilişkisi varsa, emekçi temsilciliğinin 98. maddenin 6. bendinin hükümlerinin yanısıra 98. maddenin 1.'den 5. bendlerine kadar olan hükümleri uyarınca da birlikte karar verme hakkı vardır.

☒

**Madde 102: Fesih Bildiriminde Birlikte Karar Verme Hakkı**

- (1) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliğinin, her iş ilikisinin feshinden önce görüşünün alınması zorunluluğu vardır. <sup>2</sup>İşveren fesih bildirimini gerektiren nedenleri emekçi temsilciliğine açıklamak zorundadır. <sup>3</sup>Emekçi temsilciliğinin görüşü alınmadan verilmiş bir fesih bildirimini geçersizdir.
- (2) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliğinin, onelli bir fesih bildirimini ile ilgili kaygısı varsa, bunu işverene en geç bir hafta içinde yazılı olarak ve neden göstererek açıklamak zorundadır. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliği bu süre içinde bir açıklama yapmazsa, fesih bildirimini onaylamış sayılır. <sup>3</sup>Emekçi temsilciliğinin, önelsiz bir fesih bildirimini ile ilgili kaygıları varsa, bunu işverene, neden göstererek hemen, fakat en geç üç gün içinde yazılı olarak bildirmek zorundadır. <sup>4</sup>Emekçi temsilciliği gerekiyorsa, görüşünü açıklamadan önce sözkonusu emekçiyle konuşur. <sup>5</sup>99. maddenin 1. bendinin 1. cümlesi benzer şekilde geçerlidir.
- (3) Emekçi temsilciliği, onelli fesih bildirimine, 2. bendin 1. cümlesinde verilen süre içinde aşağıdaki durumlarda itiraz edebilir:
1. İşveren, işten çıkarılması düşünülen emekçinin seçiminide sosyal yönleri hiç gözönünde bulundurmamış veya yetersiz şekilde gözönünde bulundurmuş ise,
  2. Fesih bildirimini 95. maddenin kapsamına giren kurallara aykırı düşüyorsa,
  3. İşten çıkarılması düşünülen emekçi aynı işletmenin başka bir işyerinde, veya aynı şirketin başka işletmesinde çalıştırılabiliyorsa,
  4. Emekçi, başka meslek dalında uygun bir eğitimle veya kendi mesleğinde uzmanlaşması için uygun eğitim girişimlerinden sonra, işine devam edebiliyorsa veya
  5. Emekçi, iş sözleşmesinin koşullarında değişikliklerin yapılması sonucu işine devam edebiliyorsa ve ilgili emekçi bu yeni iş koşullarını kabul ediyorsa.
- (4) Emekçi temsilciliğinin, 3. bende dayanan fesih bildirimine yaptığı itiraza rağmen işveren, emekçiyi işten çıkarırsa, emekçiye fesih bildiriminiyle birlikte, emekçi temsilciliği kararının bir kopyasını vermekle yükümlüdür.



- (5) **1Emekçi temsilciliği, fesih bildirimine yazılı olarak ve usulen itirazını yaptıysa, emekçi de Fesihten Koruma Yasasına dayanarak fesih bildiriminin, iş ilişkisini sona erdirmediğinin saptanması için dava açtıysa, işveren, emekçinin isteği üzerine onu, fesih önellinin dolmasından itibaren, hukuki davanın kesin olarak karara bağlanmasına kadar eski çalışma koşulları altında çalıştırmak zorundadır. 2Mahkeme, işverenin isteği üzerine ihtiyat'di tedbir kararıyla onu, 1. cümledeki çalıştırmanın devamı yükümlülüğünden aşağıdaki durumlarda bağışık tutabilir:**
- 1. Emekçinin davayı kazanması için yeterli kanıt bulunmuyor veya davanın gerekçesiz ve kasıtlı olduğu seziliyorsa,**
  - 2. Emekçinin işine devamı işverene beklenemeyecek şekilde ağır ekonomik bir yüke neden olacaksa, veya**
  - 3. Emekçi temsilciliğinin itirazı gerekçesiz ise.**
- (6) **İşveren ve emekçi temsilciliği fesih bildirimlerinin geçerliliği için emekçi temsilciliğinin olur vermesi gerektiğini ve emekçi temsilciliğinin olurunun vermemekte direndiği durumlarda bu tutumun haklılığı konusundaki görüş ayrılıklarının, uzlaşma kurulu tarafından giderilmesini, bir sözleşmeyle bağitlayabilirler.**
- (7) **Emekçi temsilciliğinin, Fesihten Koruma Yasası hükümleri kapsamındaki katılım hakkı dokunulmazlığını korur.**

## **I. Önsöz**

İTY'nin 102. maddesinin resmi başlığı "Fesih bildiriminde birlikte karar verme hakkı" olmasına rağmen, bu hüküm hiçbir şekilde birlikte karar verme hakkı içermez. Birlikte karar verme hakkı işverenin işletme yasasının bazı alanlarında (örnek: 87. madde, 111, 112. madde)

tek taraflı hareketlerde veya girişimlerde bulunamayacağını, ve emekçi temsilciliğinin gerekirse bu hareket ve girişimleri mahkeme yoluyla durdurabileceğinin simgesidir. 102. madde kapsamında ise, emekçi temsilciliğinin böyle bir hakkı yoktur. Emekçi temsilciliği bu bağlamda işverenin fesih bildirimine 102. maddenin 3. bendi uyarınca yalnız itiraz edebilir. Emekçi temsilciliğinin itirazı plânlanan fesih bildirimini yasal olarak kesinlikle engellemez.

## II. Birinci bend: Görüş Alma İşlemi

İTY'nin 102. maddesinin 1. bendi toplam üç cümleden oluşur. 1. cümle emekçi temsilciliğinin, her iş ilikisinin feshinden önce görüşünün alınması zorunluluğunu düzenlerken, 2. cümlesi işverenin fesih bildirimini gerektiren nedenleri emekçi temsilciliğine açıklamak zorunluluğunu ve 3. cümlesi emekçi temsilciliğinin görüşü alınmadan verilmiş bir fesih bildiriminin yasal olarak geçersiz olduğunu düzenler.

## III. İkinci Bend: Kaygı ve Susma Hakkı

### 1. Önellı Fesih Bildirimi ve Tanımı

102. maddenin 2. bendi emekçi temsilciliğinin **önellı fesih** ile ilgili **kaygı** ve **susma** haklarını düzenliyor (önellı fesih = fristgerechte/ordentliche Kündigung; kaygı = Bedenken; susma = Schweigen).

Önellı fesih bildirimı; iş sözleşmelerine, toplu sözleşmelere, işletme sözleşmelerine veya yasalara göre belirlenmiş bir önel, yani belli bir süre içinde gerçekleşebilen fesihlerdir (Bak örnek; Medeni Yasanın 622. maddesi).

İş ilişkileri, belirlenmiş bu süre dışında fesih edilemezler, bu yönlü fesih girişimleri yasal açıdan geçersizdir.

### a) Kaygı Hakkı

Emekçi temsilciliğinin, önellı fesih bildirimine karşı kaygıları varsa, bunu işverene en geç bir hafta içinde yazılı olarak ve neden göstererek açıklamak zorundadır (İTY 102. madde 2. bend 1. cümle). Emekçi temsilciliğinin kaygıları çok yönlü olabilmekle beraber **hiçbir yasal önem taşımazlar**. Emekçi temsilciliğinin öngörülen iş ilişkisinin feshi ile ilgili kaygıları işvereni ancak sosyal ve ahlaki yönden etkileyebilir; yasal açıdan etkisiz kalır.

### b) Susma Hakkı

Emekçi temsilciliği bir haftalık süre içinde fesih ile ilgili bir açıklama yapmaz susarsa, fesih bildirimı onaylanmış sayılır (İTY 102. madde 2. bend 2. cümle). Emekçi temsilciliği gerekliyse, görüşünü açıklamadan önce sözkonusu emekçiyle konuşur. 99. madde 1. bend 1. cümle benzer şekilde geçerlidir.

## 2. Önelsiz Fesih Bildirimi

Önelsiz fesih bildirimi (ausserordentliche veya fristlose Kündigung) iş sözleşmelerine, toplu sözleşmelere, işletme sözleşmelerine veya yasalara göre belirlenmiş bir süre içinde gerçekleştirilebilen fesihlerin, önemli nedenlerden dolayı bu süre dikkate alınmadan da gerçekleştirilebilecek fesihlerdir. İş ilişkileri sözleşmelerle, toplu sözleşmelerle, işletme sözleşmeleriyle veya yasalarla belirlenmiş süre dışında da feshedilebilirler; bu onların yasal geçerliliğine engel oluşturmaz (Bak örnek; Medeni Yasanın 626. maddesi “önemli” nedenle ilgili).

Emekçi temsilciliği İTY’nin 102. maddesinin 3. bendi uyarınca **önelsiz fesih bildirimlerine karşı** yalnız kaygılarını gösterebilir; **itiraz hakkı yoktur**. Emekçi temsilciliğinin, önelsiz fesih bildirimi ile ilgili kaygıları varsa, bunu işverene, neden göstererek hemen, fakat **en geç üç gün** içinde yazılı olarak bildirmek zorundadır.

## IV. Üçüncü Bend: İtiraz Hakları ve Nedenleri

İTY’nin 102. maddesinin 3. bendi önelli fesih bildirimlerine karşı itiraz haklarını ve nedenlerini düzenler. Söz konusu yasal nedenler kesin olarak bu hükümde belirtilenlerle sınırlıdır. Bu nedenler dışında hiç bir neden – ne kadar önemli olursa olsun – emekçi temsilciliğinin itirazını desteklemez. Emekçi temsilciliği bu nedenle 102. maddenin 3. bendinin 1. ila 5. fıkralarında belirtilen nedenler dışında başka bir nedenle itiraz da başarılı olamaz. Bu beş fıkranın öngördüğü nedenler dışında getirilen nedenler emekçiye hiçbir şekilde yararlı olamazlar. Emekçi temsilciliğinin yapacağı itiraz yasal açıdan geçersiz kalır.

## V. Emekçi temsilciliğinin İtirazı ve Bu İtirazın Etkileri

Emekçi temsilciliğinin fesih bildirimlerine karşı yaptığı itirazların yalnız bir yasal etkisi vardır. **Bu yasal etki**, işten çıkarılan **emekçinin** eski iş koşulları altında **işine devam edebilme hakkından oluşur**. Bu hak ancak emekçi temsilciliği usulen ve zamanında, yani yasanın gerektirdiği şekilde itirazda bulunmuşsa oluşur (Bak; İTY 102. madde 2., 3. ve 5 bendler). Bu hakkın

değerlendirilmesi ise emekçinin fesih bildirimine karşı itiraz etmesini ve İş Mahkemesinde işten çıkarılışına karşı dava açmasını ve aynı zamanda işverene işine devam etmek isteğini bildirmesini gerektirir. İşveren emekçinin isteği üzerine, kendisini davası kesin olarak sonuçlanana dek çalıştırmak zorundadır (Bak; İTY 102. madde 5 bend). Fesih davaları kısmen, federal iş mahkemelerinin iç yapılanmalarından kaynaklanan hukuksal olanaklar nedeniyle 4 ila 5 yıl kadar bir süre devam edebilir. Emekçi temsilciliği İTY'nin 102. maddesi kapsamındaki görevini tam anlamıyla ve yasal çerçeveler içerisinde yaparsa, emekçilerin işten çıkarılmalarını engelleyemese de, onların hiç olmazsa bir kaç ay veya bir kaç yıl daha işlerine devam etmelerini sağlayabilir. Bundan öte destek verilmesi yasa koyucu tarafından istenmiyor ve amaçlanmamıştır.

## VI. İş Sözleşmesini Değiştirici Fesih (Änderungskündigung)

İşveren bir emekçinin iş ilişkisinin feshini bildirip ona aynı zamanda değişmiş çalışma koşulları altında iş ilişkisinin devamını önerebilir. Bu özel durum Fesih'ten Koruma Yasasının 2. maddesinde düzenlenir (Bak ekte: Fesih'ten Koruma Yasasının 2. maddesinin metni). Bu tür fesih işlemlerinin amacı emekçileri işlerinden çıkarmak değil, aksine onları içlerinde tutmaktır. İşverenler böylesi işlemlerle emekçilerin geçerli olan çalışma koşullarını değiştirmek isterler, zira fesih edilen iş ilişkisi değil, çalışma koşullarının bir kısmıdır. Emekçiler; Fesih'ten Koruma Yasasının 2. maddesi uyarınca

işvereni yapmış olduğu fesih beyanını, çalışma koşullarının değiştirilmesinin **sosyal açıdan haksız olduğunu itiraz kaydıyla kabul edebilirler. Emekçiler**

**bu itiraz kaydını işverene fesih öneli zarfında, fakat en geç fesih beyanının tebligatından başlayarak üç hafta zarfında açıklamalıdır.** Bu durumlarda emekçilere önerilecek anlamlı bir davranış varsa, o da **fesih beyanına kesinlikle itiraz etmemektir**, zira kesin itiraz iş ilişkisinin feshi anlamını taşır. Bu durumlarda **en anlamlı ve doğru davranış, fesih beyanını 'itiraz kaydı' ile kabul etmektir.** Bir fesih beyanını itiraz kaydı ile kabullenmek, o fesih beyanını kabullenmek anlamına gelmez; aksine, çalışma koşullarının değiştirilmesinin sosyal açıdan haksız olduğunu mahkeme tarafından saptanması için bir davaya gidileceği anlamını taşır.

▼

### **Madde 103: Özel Durumlarda Önelsiz Fesih Bildirimi ve İşyeri Değiştirimi**

- (1) Emekçi temsilciliği, gençlik ve çıraklar temsilciliği, gemi temsilciliği, deniz ve nehir emekçi temsilciliği ve seçim kurulu üyeleriyle, seçim adaylarına verilecek önelsiz fesih bildirim emekçi temsilciliğinin oluruu gerektirir.**
- (2) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği olur vermezse, iş mahkemesi, işverenin başvurusu üzerine, önelsiz fesih bildirim tüm koşullar ayrıntılarıyla gözönüne alınarak yapılmışsa, emekçi temsilciliğinin oluru yerine geçecek bir karar verebilir. <sup>2</sup>İş mahkemesindeki görülecek davanın tarafları sözkonusu işçi ve hizmetlidir.**
- (3) <sup>1</sup>İşyeri değişikliği 1. bentde sözü geçen kişilerin görevlerini veya seçilme haklarını yitirmelerine neden oluyorsa, emekçi temsilciliğinin oluruu gerektirir; sözkonusu emekçi iş yeri değişikliğine karşı değilse emekçi temsilciliğinin oluruu gerekmez. <sup>2</sup>2. bendin hükümleri, işletmeye özgü acil nedenlerin gerektirdiği durumlarda, ilgili emekçinin işyeri değişikliğinin, onun işletme teşkilat yasası kapsamındaki konumu dikkate alındığında, iş mahkemesince onaylanabilir olması kaydıyla, benzer şekilde geçerlidir.**

### **I. İşletme Teşkilat Yasası Görevlilerinin Özel Yasal Güvencesi**

1. Önell Fesih Bildirimi Yasağı (Verbot der ordentlichen Kündigung)  
İTY'nin 103. maddesi işletme teşkilat yasası kapsamında görev üstlenen kişilere (emekçi temsilcileri üyeleri, gençlik ve çırak temsilcileri üyeleri, seçim kurulu üyeleri) işten atılmalarına karşı özel bir güvence verir. Bu görevliler, özellikle de emekçi temsilcileri işverene karşı emekçilerin haklarını ve çıkarlarını gözettileri ve gerektiğinde koruyup savundukları için, işverenlerin saldırılarına karşı zor duruma düşmemeleri açısından bu tür bir güvenceye her zaman gereksinim duyacaklardır. Bu gereksinim özellikle ülke ekonomisinin duraklama veya çöküntü zamanlarında daha çok duyumsanır. Bu nedenle burada sözü geçen görevliler Fesihten Koruma Yasası'nın 15. maddesi uyarınca önell fesih bildirimleriyle işten atılamazlar. Ancak işletme veya yukarıda sözü geçen kişilerin çalıştıkları işletme kısımları kapatıldığı durumlarda bu kural-

dan farklı uygulamalar yapılabilir (Bak ekte: Fesihten Koruma Yasası 15. madde 4. ve 5. bend).

Bu özel fesihten korunma güvencesi emekçi temsilciliği üyelerini işverenin olumsuz tutum ve davranışlarından korumak ve böylece görevini rahatca ve her tür **baskıdan arınmış** şekilde **hür istenç** içinde yapabilmesi için oluşturulmuştur. Bu güvence emekçi temsilciliği üyeleri için görev bitiminden sonra bir yıl daha ve seçim yönetimi üyeleri için emekçi temsilciliğinin görevlerini üstlenişinden sonra altı ay daha devam eder.

## 2. Görevlere Aykırılık Nedeniyle Önelsiz Fesih Bildirimi

İşletme teşkilat yasası görevlilerinin önelsiz fesih bildirimiyle işten çıkarılmaları Medeni Yasanın 626. maddesi koşulları çerçevesinde yasal olarak olasıdır, bu hükme göre önelsiz fesihler ancak bir **önemli neden'den** dolayı uygulanabilir. Bu bağlamda sözkonusu olan kişiler için "önemli neden" olarak gerek onların iş sözleşmesi kapsamındaki yükümlülükleri gerekse temsilcilik sıfatıyla yapmak zorunda oldukları görevlere ağır şekilde aykırı davranmaları gösterilebilir. Söz konusu kişi iş ilişkisi kapsamında görevlerine aykırı davrandıysa, yani emekçi sıfatıyla yerine getirmesi gereken görevleri davranışlarıyla kaba şekilde zedelediye, önelsiz fesih bildirimi söz konusu olabilir. Öte yandan İşletme Teşkilat Yasası çerçevesindeki görevlerine aykırı davranan bir görevli ancak İTY'nin 23. maddesinin 1. bendi uyarınca görevinden uzaklaştırılması için mahkemeye başvurulabilir, fakat işine son verilemez (Bak; BAG 16.10.1986 AP Nr. 95 zu § 626 BGB).

Bu tür durumlar bir görevli önelsiz fesih bildirimi ile ancak iş ilişki kapsamında da yükümlülüklerini ağır şekilde zedelediye olanaklıdır.

Böylesi işten atılmalar çok zor olduğundan pek dikkate alınmazlar. Çünkü bu tür olanaklarla emekçi temsilciliği üyelerinin davranışları gereksiz yere olumsuz şekilde etkilenir, bu da onların görevlerini tam anlamıyla yerine getirmelerine engel oluşturur.

## II. Önelsiz Fesih Bildirimi İçin Emekçi Temsilciliğinin Onay ve Olur Gereksinimi

Yukarda aktarılan bilgilerin yanı sıra İşletme Teşkilat Yasası kapsamındaki herhangi bir görevlinin iş ilişkisine fesih bildirisi ile son vermek İTY'nin 103.

maddesinin 1. bendi uyarınca her zaman emekçi temsilciliğinin onayını ve oluru gerektirir. Emekçi temsilciliği bir görevlinin işten atılmasını onaylamadığı ve olur vermediği durumlarda, işveren yasal açıdan gerekli olan emekçi temsilciliğinin bu onayını ve olurunu İş Mahkemesi tarafından karşılayabilir, telâfi ettirebilir (İTY 103. madde 2. bend). Ancak iş mahkemeleri bu işverenlerin bu tür davalarına karşı oldukça soğuk davranırlar. Bir emekçi temsilciliği üyesinin iş ilişkisini fesih bildirimini ile sonuçlandırmak bir hayli güçtür; ve bunun böyle oluşu da doğrudur ve gereklidir.

▼

### **Madde 111: İşletmede Değişiklikler**

**‘Yirmi’den fazla seçme hakkına sahip emekçinin sürekli olarak çalıştığı şirketlerde, işletmeci, emekçilerin tamamına veya önemli bir kısmına belirgin derecede zarar verebilecek nitelikteki işletme değişikliği plânlamalarını emekçi temsilciliğine zamanında ve ayrıntılı olarak bildirmek ve bu plânlarda üzerinde emekçi temsilciliği ile görüşmek zorundadır. <sup>2</sup>300 kişiden fazla emekçinin çalıştığı işletmelerde emekçi temsilciliği desteği için bir danışman çağırabilir; 80. maddenin 4. bendi benzer şekilde geçerlidir; ayrıca 80. maddenin 3. bendinin hükümleri dokunulmazlığını korur. <sup>3</sup>Birinci cümle anlamında işletme değişikliğinden aşağıdaki durumlarda söz edilir:**

- 1. İşletmenin tamamının veya önemli bir kısmının kısıtlanması veya kapanışı,**
- 2. İşletmenin tamamının veya önemli bir bölümünün nakli,**
- 3. İşletmenin başka bir işletmeyle birleşmesi veya işletmelerin bölünmesi,**
- 4. İşletmenin iç yapısının, amacının veya tesislerinin temelden değiştirilmesi,**
- 5. Temelden yeni çalışma yöntemlerinin ve üretim usullerinin uygulanması.**

▼

### **I. Önsöz**

İTY’nin 111. maddesi birlikte karar verme hakkı tanımaz. Bu hüküm yalnız işletmede değişikliklerin türlerini düzenler. İşletmede değişikliğin belirli bir

yasal tanım olmadığından, aşağıda aktaracağımız bilgilerin özellikle dikkate alınması gerekir. Bu bağlamdaki birlikte karar verme hakkı ise İTY'nin 112. maddesinde düzenlenir.

## II. Tanımlar

### 1. İşletme

İşletme; içyapısı açısından, işverenin içinde, yalnız veya emekçilerle birlikte maddi veya gayri maddi araçlarla amaçlanan belli bir üretimin veya hizmetin çalışmalarını yaptıkları, bir bütündür (Bak 2. madde ile ilgili açıklamalara).

### 2. Şirket

Şirket bir veya birden fazla işletmesi olan, içyapısı açısından bir bütün teşkil eden, sanayi, ticari, bankacılık veya başka alanlarda maddi veya manevi kâr amacıyla kurulmuş ve bu amacın azamî dereceye varması için işlev gören ve yasal açıdan bağımsız olan bir kurumdur (Bak 2. madde ile ilgili açıklamalara).

## III. Birlikte Karar Verme Hakkının Önkoşulları

Emekçi temsilciliğinin işletmede değişiklikler alanında 112. madde uyarınca birlikte karar verebilmesi için başlıca üç önkoşul vardır:

- İlgili şirketin düzenli olarak yirmiden fazla emekçi çalıştırması;
- Bir işletme değişikliğinin planlanmış olması;
- Planlanan bu işletme değişikliğinin emekçilerin önemli derecede lehine olması veya emekçilerin önemli bir kısmını olumsuz şekilde etkilemesi.

**Dikkat:** İşletme teşkilat yasasının her alanı için geçerli olan en temel önkoşullardan biri, işletmelerde emekçi temsilciliğinin kurulmuş olmasıdır. Emekçi temsilciliği olmayan işletmelerde İşletme Teşkilat Yasası geçerli değildir.

## IV. İşletmede Değişiklikler

### 1. İTY 111. Madde 1. Cümle

Tüm yasalarda olduğu gibi İşletme Teşkilat Yasasında da bir çok belirsiz yasal



kavram vardır. Bu yasal kavramların bazılarının tanımını yasanın kendisi, bazılarını da Federal İş Mahkemesi yapar. İTY'nin 111. maddesinin 1. cümlesinde bilinmesi gereken en **az iki belirsiz kavram** vardır: 'belirgin zararlar' ve 'önemli bir kısmı'. Aşağıda bu kavramları anlaşır şekilde doldurmak için sunulan bilgiler Federal İş Mahkemesinin şimdiye dek verdiği kararlardan alıntılardır.

a) Belirgin Zararlar ("wesentliche Nachteile")

Belirgin zararlar için örnek olarak işten çıkartmalar (Kündigung); işyerlerinin değiştirmesi (Versetzung) ve bununla birlikte işyerine gidip gelmelerde yolda geçen sürenin uzaması (Wegezeit); işyeri değiştirimlerde taşınma giderleri (Umzugskosten); ücretlerin düşürülmesi (Einkommenseinbussen) ; işletme içi sosyal hakların kaybı (Verlust sozialer Rechte); psikolojik baskı (Mobbing) ve bunlara benzer daha bir çok olumsuz olasılıklar ve gelişmeler vs. verilebilir.

b) Emekçilerin "Önemli Bir Kısmı" ("erhebliche Teile")

Bir işletmede çalışan emekçilerin kaçının tüm emekçiler arasında "önemli bir kısım" oluşturduğu her zaman kolaylıkla cevaplandırılacak bir soru değildir. Bu zorlukla ülkenin iş mahkemesi karşı karşıya kaldıkları için, Federal İş Mahkemesi bu ifadeyi somutlaştırmak için Fesihten Koruma Yasasının 17. maddesinin 1. bendindeki sayı formülüne başvurmuştur. Bu formüle göre,

- ▶ 21 ila 59 emekçinin çalıştığı işletmelerde 5 ten fazla emekçi,
- ▶ 60 ila 499 emekçinin çalıştığı işletmelerde yüzde 10 veya en fazla 25 emekçi,
- ▶ 500 ila 599 emekçinin çalıştığı işletmelerde en az 30 emekçi,
- ▶ 600 dan fazla emekçinin çalıştığı işletmelerde ise en az yüzde 5 emekçinin işten çıkarılmadan Federal İş Acentesi'ne ve emekçi temsilciliğine bildirilmesi gerektiği düzenlenir.

Aşağıda aktarılabilecek iki örnekle bu formülü İTY'nin 111. maddesinin 1. cümlesi üzerine uygulanmasında yarar görülmektedir.

**Örnek:**

Ekmeğe üreten bir işletmede toplam 517 Emekçi çalışmaktadır. İşveren bu işletmenin taşımacılık ve depo kısımlarını yabancı bir işletmeye satmak istiyor. Bu kısımlarda toplam 31 Emekçi çalışıyor. İşverenin bu girişimi dolayısıyla bu 31 emekçiyi olumsuz şekilde etkileyebilir. Ancak bu 31 emekçinin işletmede

çalışan tüm emekçiler dikkate alındığında emekçilerin “önemli bir kısmını” oluşturdukları söylebilmirmi? Bu soru “evet” olarak yanıtlanırsa, emekçi temsilciliğinin 111. maddenin 1. cümlesi ile 112. madde bağlantılı birlikte karar verme hakkı vardır. Yukardaki soru “hayır” diye yanıtlanırsa, emekçi temsilciliğinin 111. maddenin 3. cümlesinin 1. ve 3. fıkralar ile 112. madde ile bağlantılı birlikte karar verme hakkı vardır.

Burda örnek olarak verdiğimiz emekçilerin sayılarını Fesihten Koruma Yasasının 17. maddesinde belirtilen formülle karşılaştırsak, 500 emekçiden 31'nin “önemli bir kısmını” oluşturduğunu görürüz.

### **Dikkat:**

► Emekçi sayısında 111. maddenein 1. cümlesindeki “önemli bir kısım” koşulu yerine getirmediği durumlarda, 111. maddenin 3. cümlesindeki fıkralara bakılır, zira bu fıkralarda belirtilen işletmede değişiklik ile ilgili birlikte karar verme hakkı belli bir sayıda belli bir şekilde olumsuz etkilenme koşulunu öngörmüyor. Yasa koyan 111. maddenin 3. cümlesinin 1. ile 5. fıkraları anlamında yapılacak tüm işletme değişikliklerinin emekçiler için olumsuzluklar içerdiğinden yola çıkarak, mekçi temsilciliğinin birlikte karar verme hakkı için daha farklı koşullar düzenlemiyor.

► Emekçi temsilcilikleri bu gereçekten yola çıkarak, işletmede değişiklik (Betriebsänderung) olup olmadığını sürekli olarak ilk önce 111. maddenin 3. cümlesinin 1 ile 5. fıkralarına bakarak araştırmalıdır. İşverenin amaçladığı girişimler bu alanda işletmede değişiklik olarak sınıflandırılmıyorsa, 111. maddenin 1. cümlesi uyarınca plânlanan girişimin işletme değişikliği sıfırını taşıdığı kanı ile emekçilerin tümü veya onların “önemli bir kısmı” için “belirgin olumsuzlukların” sözkonusu olabileceğini araştırmalıdır.

► Yukarad verdiğimiz örnekte satılması amaçlanan kısımlarda 31 emekçi değilde 28 emekçi çalışmış olsaydı, Fesihten Koruma Yasasının 17. maddesinin 1. bendinde belirtilen formülün 31 emekçi ile doldurulması için, bu kısımlar satıldığı an işletmenin muhasebe ve personel idaresi veya yemek hanede çalışanlarında işlerinin azalacağı ileri sürülerek, bu kısımlarda çalışan emekçilerinde olumsuz şekilde etkilenebilecekleri iddiasında bulunulabilir. Dolayısıyla 28 emekçi satılması amaçlanan kısımda ve muhasebe, personel idaresi ve yemek hane çalışan bir çok emekçide satılıştan dolayı olumsuzluklarla karşılaşabilirler.

### c) Olasılık Kuralı (“kann”-Regelung)

İTY'nin 111. maddesinin 1. cümlesinde sözü geçen “belirgin zararların” gerçekten de ortaya çıkmaları gerekmez, önemli olan bu tür zarar ve ziyanların olanaksız olmamalarıdır, yani olanaklar dahilinde olmalarıdır. Ancak hiç kimse herhangi bir işletme değişikliğinden hiç bir zarar ve ziyan doğmayacağına emin olamayacağından ve bu gibi durumlarda kanıt getirmenin olanağın üstü zor olması nedeniyle yasa koyucu emekçilerin gerçekten de zarar göreceğinin kanıtlanmasına gerek görmüyor (Bak; BAG 17. 08. 1982 AP Nr. 11 zu § 111 BetrVG 1972).

### 2. İTY 111. Madde 2. Cümle: Danışman

Emekçi temsilciliği işletme değişiklikleri durumlarında İTY'nin 111. maddesinin 2. cümlesi gereği desteği için danışmanlar çağırabilir. Bu anlamda danışmandan yararlanmanın tek bir yasal önkoşulu vardır, o da ilgili şirketin 300 den fazla emekçi çalıştırıyor olmasıdır. Emekçi temsilciliğinin tek bir danışmanla yetinme zorunluluğu yoktur. Birlikte karar verme kapsamında işlenecek konu bir çok alanda danışman gerektiriyorsa, emekçi temsilciliği bu ihtiyacını işverenle hiç tartışmaya veya müzakerelere girmeden karşılayabilir. Bu durum hatırlanacağı gibi İTY'nin 80. maddesinin 3. bendin de daha farklı düzenlenir; orda bilirkişinin getirilebilemsi için işverenin olurluğu ihtiyacı vardı emekçi temsilciliklerinin. 111. madde kapsamında böyle bir oluru hiç gerek görülmemektedir. Ancak emekçi temsilciliğinin işverene yazılı olarak hangi danışmanın hangi konu ve hangi süre için çağrıldığına bilgisinin ve olası giderlerin toplamının bildirilmesi ihmal edilmemelidir. 300 den az emekçi çalıştıran şirketler için İTY'nin 80. maddesinin 3. bendi uyarınca bilirkişiler çağırılabilir (Bak; İTY 80. madde 3. bent).

### 3. İşletmede Değişikliğin Türleri ve Sıralaması

İşletmede 111. madde anlamında bir değişiklik olup olmadığını araştırırken ilk etapta hükmün 3. cümlesi üzerinde çalışmak gerekir. 111. maddenin 3. cümlesinin 1.'den 5. fıkralara kadar olan hükümlerinde işletmede değişikliğin bir çok türü sıralanır. Federal İş Mahkemesi bu tür işletme değişikliklerinden emekçilerin önemli bir kısmının belirgin zararlar göreceğinden emin olduğu için, emekçilerin ‘önemli’ bir kısmının ‘belirgin zararlar’ göreceği olasılığına değinmeye gerek yoktur (Bak, BAG 17.8.1982 AP Nr. 11 zu § 111 BetrVG 1972).

Bu sıralamadaki herhangi bir işletme değişikliği saptaması, aracılar olarak 112. maddede düzenlenen birlikte karar verme haklarını doğurur.

## **V. Emekçi Temsilciliği Her Şeyden Önce Neye Dikkat Etmelidir?**

Yukarıda değinildiği gibi, işletmeler içyapıları itibariyle bir bütündür. İşletmelerin insan gücü olmadan işledikleri görülmediğinden ve böylesi bir devrin akla bile getirilemeyeceğini düşünürsek, emekçisiz bir işletmenin varolacağı tasarlanamaz bile. Dolayısıyla işletme derken akla gelen ilk öge ‘emekçi’ olmalıdır; emekçisiz işletme olmaz. Bir işletmenin tüm kısımları ve bölümleri iyapılarından dolayı birbirleriyle öyle bir şekilde bağılıdır ki, herhangi bir kısmın veya bölümün o bağdan alınması veya koparılması tüm işletmenin bünyesini sarsar. İşte bu gibi sarsıntılar işletmede değişikliklerin yapıldığının en açık işaretini vermiş olurlar. Emekçi temsilciliğinin görevi ise bu sarsıntıların yakın zamanda geleceğinin işaretlerini zamanında fark edip önlemler almasıdır. Neler olabilir bu işaretler? Bunlar örneğin ödenceli (tazminatlı) işten ayrılmalar (Aufhebungsverträge), bir birini takip eden işyeri değiştirimleri (Versetzungen), işletmenin herhangi bir kısmına yeni cihaz veya makinaların alınması, bazı seçme emekçilerin özel kurslara gönderilmeleri, işletmede dolaşp emekçilere sorular soran bir grup yabancı şirket danışmanları (Unternehmensberater) vs. gibi olgular olabilir. Burada özellikle dikkat edilmesi gereken bir yön varsa, o da ödemeye ile işten ayrılan emekçilerin çalıştığı somut işyerinin gelecekte ne durumda olacağıdır. Böylece boşalan işyerlerinin başka emekçilerle doldurulup doldurulmayacakları gerek emekçi temsilciliği açısından, gerekse işletmede çalışan emekçiler açısından sorgulaması gereken önemli bir durum oluşturur. Aynı ilgiyi ve dikkati işyeri değiştirimlerinde de göstermek gerekir, aksi halde işletmenin belli kısımları zamanla, emekçi temsilcilikleri hiç farkına varmadan, emekçilerden arınmış olabilirler.

## **VI. Önemli**

Emekçi temsilciliği her şeyi dikkate alarak emekçilerin lehine olası olumsuzluklar konusunda kafa yormalıdır. Bunu sadece yasal görevi olduğu için değil, bilakis işverenle görüşmelere bir hazırlık olması açısından da değerlendirmeye

lidir. Hazırlıksız girilen işlerin çoğu genellikle ters gider, bu özel hayatta da böyledir. Unutulmaması gereken başka bir gerçek varsa o da, ereklerin (hedeflerin) sürekli özlem ve kuramlardan, çare arayışlarının ise sürekli olarak olası olumsuzluklardan doğduğudur. Çünkü olumsuzlukların olmadığı bir yerde çözüm, gerekmediği için aranmaz. Dolayısıyla emekçi temsilciliği işletmede gelişen durumları iyi gözden geçirmelidir ve her şeyden önce emekçilerin lehine olası zarar ve ziyanları dikkate almalıdır. Bundan sonra atılacak ikinci bir adımda da işverenle görüşmelerinde bu olası zarar ve ziyanların engellenmesi veya hafifletilmesi konusunda büyük bir güçle fikir ve çözüm kavgasını vermelidir.



## **Madde 112: İşletmelerde Yapılacak Değişikliklerle İlgili Çıkar Dengelemesi, Sosyal Plân**

- (1) <sup>1</sup>İşletmelerde yapılması plânlanan değişiklikler nedeniyle işveren ile emekçi temsilciliği arasında karşılıklı çıkarları dengeleme amacıyla bir anlaşmaya varılırsa, bunun kaleme alınıp işveren veya emekçi temsilciliği tarafından imzalanması gerekir. <sup>2</sup>Aynı işlem, işletmede plânlanan değişiklikler nedeniyle, emekçilerin karşılaşacağı maddi zararı hafifletmek ve dengelemek amacıyla yapılacak bir sözleşme (Sosyal Plân) için de geçerlidir. <sup>3</sup>Sosyal plân, işletme sözleşmesi gibi geçerlidir. <sup>4</sup>77. maddenin 3. bendi sosyal plân üzerine uygulanmaz.**
- (2) <sup>1</sup>Plânlanan işletme değişiklikleri ile ilgili çıkar denkleşmesi yapılamadıysa veya sosyal plân üzerinde bir anlaşma sağlanamadıysa, işveren veya emekçi temsilciliği arabulması amacıyla Federal Çalışma Acentesi Yönetim Kurulunu başvurabilirler, Federal Çalışma Acentesi yönetim kurulu bu kurumun diğer bir hizmetlisini arabulma amacıyla görevlendirebilir. <sup>2</sup>Başvuru yapılamaz veya arabulma girişiminden sonuç alınmazsa, işveren ve emekçi temsilciliği uzlaşma kuruluna başvurabilirler. <sup>3</sup>Uzlaşma kurulu başkanının ricası üzerine Federal Çalışma Acentesi yönetim kurulunun bir üyesi veya Federal Çalışma Acentesi yönetim kurulunun belirlediği bir Federal Çalışma Acentesi hizmetlisi görüşmelere katılır.**

- (3) <sup>1</sup>İşletmeci ve emekçi temsilciliği çıkar dengelemesi ve sosyal plânla ilgili görüş ayrılıklarını giderebilme amacıyla uzlaşma kuruluna öneri getirmelidirler. <sup>2</sup>Uzlaşma kurulu tarafların uzlaşması için uğraş gösterir. <sup>3</sup>Bir anlaşmaya varılması halinde, sözleşme kaleme alınır ve başkan tarafından imzalanır.
- (4) <sup>1</sup>Sosyal plân üzerinde bir anlaşmaya varılamazsa, uzlaşma kurulu bir sosyal plân hazırlamayı kararlaştırır. <sup>2</sup>Uzlaşma kurulunun vereceği karar işveren ile emekçi temsilciliği arasında anlaşma yerine geçer.
- (5) <sup>1</sup>Uzlaşma kurulu, 4. bend uyarınca alacağı kararda, hem bundan etkilenen emekçilerin sosyal çıkarlarını, hem de işletmeciye olan ekonomik yükün taşınırılığını gözönünde bulundurmaktadır. <sup>2</sup>Uzlaşma kurulu takdir hakkı kapsamında ve uygun bulması durumunda özellikle aşağıdaki ilkelerden hareket eder:
1. Uzlaşma kurulu, özellikle ücretlerin düşmesi, özel ödeneklerin kaldırılması veya işletme emeklilik kasası ödeneklerinin kaybı, taşınma giderleri veya yüksek ulaşım giderleri gibi ekonomik zararların dengelenmesi veya hafifletilmesi için, ilke olarak her durumun özelliklerini göz önünde tutarak, ödenekler öngörmelidir.
  2. <sup>1</sup>Uzlaşma kurulu etkilenen emekçilerin iş pazarında iş bulma olanağını gözönünde bulundurur. <sup>2</sup>Aynı işletmenin başka işyerinde veya şirketin başka işletmesinde veya konsernin başka bir şirketinin işletmesinde kendisine önerilen uygun bir işyerinde çalışabileceği halde bu öneriyi kabul etmeyen emekçiye, ödenek verilmemesini sağlar; işe devam edebilmek için işin yalnız mekân olarak başka yerde olması tek başına uygunsuzluk teşkil etmez.
  - 2a. Uzlaşma kurulu, özellikle Sosyal Yasanın 3. Cildinde öngörülen işsizlikten korunma amaçlı destekleme olanaklarını dikkate almalıdır.
  3. Uzlaşma kurulu, sosyal plân ödemelerinin toplam miktarının belirlenmesinde, şirketin işlevinde kalabilmesini veya işletmede değişikliğin uygulanmasından sonra öbür işyerlerinin tehlikeye girmemesini gözönünde bulundurmaktadır.

## I. Önsöz

İTY'nin 112. maddesi; 87. madde ve 97. maddenin 2. bendinin yanısıra en güçlü bir birlikte karar verme hakkını içerir. Bu haktan yararlanmanın tek önkoşulu ise İTY'nin 111. maddesinde tanımlandığı gibi bir işletme değişikliğinin (Betriebsänderung) plânlanmasıdır. Bunun yanısıra doğal olarak bir emekçi temsilciliğinin işletmede görev üstlenmiş olmasıdır, çünkü emekçi temsilciliğinin olmadığı işletmelerde İTY geçerli değildir.

## II. Birlikte Karar Verme Hakkı ve Etki Alanı

### 1. Çıkar Denkleşmesi

#### a) Çıkar Denkleşmesinin Tanımı ve Özü

'Çıkar denkleşmesi' (ÇD) kavramı oldukça belirsiz olduğundan sürekli yanlış anlaşmalara neden oluyor. Bu alanda çelişkili çıkarların denkleşmesinden hiç bir zaman söz edilemez. Fakat mutlaka 'denkleşmekten' söz edilmek isteniyorsa bu ancak belli bir ölçüde sosyal plân alanında yapılabilir (Bak aşağıda: Sosyalplân).

Konunun özüne bakılırsa işveren işletmedeki değişiklikleri belli amaçlarla yapıyor, bu şüphesiz. Bu amaçlardan en önemlisi iş akışını daha da verimli ve bununla birlikte daha da kârlı bir şekilde düzenlemek ve böylece daha az insan gücüyle daha fazla üretim yapıp kârını astronomik derecelere yükseltmektir. Bu amacı için, değişikliklerden doğrudan doğruya olumsuz etkilenen emekçilerden başka, hiç kimse işvereni yadırgamaz; çünkü bu gibi davranışlar kapitalist sistemlerde ekonominin en temel kurallarıdır. Öte yandan emekçiler işletmelerde huzur içinde insancıl koşullar altında emek güçlerini satmak isterler. Hiç bir emekçi başka bir emekçinin işinden atılmasını istemez. Emekçiler haklı olarak daha çok para kazanmak, daha çok izin yapmak, baskısız ve mümkün olduğu kadar az çalışmak isterler vs.

Böylesi çelişkili çıkarların denkleşmesinden ülkenin hiç bir yasasında söz edilmediği gibi olası bir denkleşmenin tasarlanması bile düşünülemez.

### Kısacası:

çıkar denkleşmesi emekçi temsilciliği ile işveren arasında kararlaştırılan basit bir medeni yasa sözleşmesidir ve emekçiler için araçsız hiç bir çıkar kaynağı oluşturmaz.

#### b) Çıkar Denkleşmesinin Amacı ve Anlamı

Çıkar denkleşmesinin amacı ve anlamı işverenin somut ve kesin olarak hangi değişiklikleri uygulamayı planladığını, bu değişikliklerin gerçekten de 'anamlı olup olmadığını', anlamlıysalar ve işveren bunları uygulamakta kesin kararlaysa, 'nasıl' ve 'hangi zaman' içinde uygulamayı düşündüğünü emekçi temsilciliğiyle görüşmelerde belirtmesi ve olanaklar dahilinde yazılı olarak bir sözleşmeye varılmasını öngörmekten öteye gitmez.

#### c) Çıkar Denkleşmesinin Gerçekleştirilebilmesi

Çıkar denkleşmesi emekçi temsilciliği tarafından yasal yollarla zorlanamaz. Ancak işveren emekçi temsilciliği ile çıkar denkleşmesi konularında görüşmeler yapmakla yükümlüdür. Bu görüşmeler uzlaşma kurulu aşamasına dek sürerler.

#### **Önemli:**

Uzlaşma kurulunun çıkar denkleşmesi ile ilgili son karar hakkı yoktur. İşveren ve emekçi temsilciliği uzlaşma kurulunda anlaşamıyorlarsa bu anlaşmazlık süreci uzlaşma kurulunun başkanı tarafından resmen saptandığı an işverenin yasal görüşme yükümlülüğü son buluyor. İşveren bu saptama aşamasından hemen sonra plânlanan değişikliklerin uygulanmasına başlayabilir. Bu nedenle çıkar denkleşmesi alanında görüşmeleri sürekli canlı, çok yönlü, seçenekli, ve karşı önerilerle kuşatarak sürdürmek gerekir. Bu yöntemle yapılan görüşmeler emekçi temsilciliğinin anlaşma taraftarı olduğunu açıkça ortaya koymuş olmakla beraber görüşme süresini de gerekli doğrultuda etkilemiş olur.

Uzlaşma kurulunun çıkar denkleşmesi konusunda son karar hakkının olmayışı, anayasanın 14. maddesi uyarınca mülkiyetin özel bir korunma altına alınışından doğmaktadır. İşletmenin tüm araçları, gereçleri, öbür tesisleri ve ham maddeleri vs. işverenin malı ve mülkü olduğu için, onun mülkiyetiyle ne yapıp yapmayacağı kendisinin istencine (iradesine) bağlıdır. Ancak işveren mülkiyetini değerlendirirken veya başka şekilde kullanırken veya bunlarla başka tür işlemler yaparken başkasını zarar ve ziyana uğratmamak ilkesini zedelemeyebilir; bu ilke mutlaktır. Bu ilkenin çok önemli bir noktasında da çıkar denkleştirmesi yerini alır.



#### d) Çıkar Denkleşmesinin Yasal Kalitesi

Çıkar denkleşmesi işveren ile emekçi temsilciliği arasında yapılan ve yalnız bunların arasında geçerli olan basit bir Medeni Yasa sözleşmesidir. Bu sözleşme aslında aracısız olarak emekçiler için hiç bir hak içermiyor. Ayrıca işveren bu sözleşmeden her zaman cayabilir veya kısmen farklı uygulamalar yapabilir. Bu durumdan emekçilere belli haklar doğar. Emekçiler, işverenin bu tutumunun sonucunda zarar ve ziyana uğrarlarsa, İTY'nin 113. maddesi uyarınca mahkeme aracılığı ile ödenince (tazminat) talep edebilirler (Bak; İTY 113. madde).

e) Çıkar Denkleşmesi Düzenlemelerinden Farklı Düzenlemelerin Yasal Sonuçları  
Çıkar denkleşmesi düzenlemelerinden farklı düzenlemeler uygulamanın yasal sonuçları, işveren çıkar denkleşmesinin düzenlemelerinden vazgeçtiği veya farklı düzenlemeler uyguladığı ve bundan dolayı emekçiler zarar ve ziyan gördükleri durumlarda, sözkonusu zarar ve ziyanın giderilmesi için Fesihten Korunma Yasası'nın 10. maddesi uyarınca maddi karşılık talep edebilmelerini doğurur. Bu hakka İTY'nin 113. maddesinin 1. bendinde yer verilmiştir. Emekçiler işverenin bu tutumundan dolayı başka ekonomik zarar ve ziyanlara uğrarlarsa, bunların giderilmesi için de İTY'nin 113. maddesinin 2. bendi aynı hakları öngörüyor.

## 2. Sosyalplân

### a) Sosyalplânın Tanımı ve Özü

İşverenin uyguladığı herhangi bir değişiklik emekçileri ekonomik ve sosyal açıdan ve çoğu kez olumsuz yönde etkiler, bu iş dünyasında tartışılmasına yer olmayan bir gerçektir. Bu olumsuz etkilenmelerin engellenmesi veya hafifletilmesi için yasal dayanaklarla işverenin mülkiyetinin korunması ve mülkiyetini özgürce değerlendirmesine, çok yüksek olmasa da, yasal sınırlar konuyor. Bu sınırlardan birisi ve emekçiler açısından en önemlisi İşletme Teşkilat Yasasıdır. Bu sınırlama İTY kapsamında 112. madde uyarınca emekçilerin görebileceği zarar ve ziyanların giderilmesi öngörüyor. Emekçilerin hakları bu yasal düzende zaten bundan öteye de gidemez. İşte, herkes tarafından övgü ile anılan 'meşhur' sosyalplân diye adlandırılan sözleşmenin tanımı ve asıl iç yüzü de bu kısımda şimdiye dek aktarılandan ibarettir ve daha öteye gitmez. Bu nedenle sosyalplân (SP) gerek kelime anlamı ile olsun gerekse yasal amacı bakımından uygun bir kavramdır.

## b) Sosyalplânın Anlamı ve Amacı

Sosyalplân kapsamında olumsuz ekonomik ve sosyal etkilenmeler denkleştirilir veya hafifletirilir. Ekonomik olumsuzluklar kısaca şunlar olabilir:

- ▶ Özel veya bireysel karakterli ödeneklerin kaybı,
- ▶ İşletme emeklilik kasasına yapılan ödeneklerin kaybı,
- ▶ İşletme emeklilik kasasından yararlanmanın kısıtlanması veya tam kaybı,
- ▶ İşyerinin kaybı ile birlikte çok uzun sürebilecek işsizlik süreci,
- ▶ İşyerinin değişimi ile birlikte gelişen ekonomik olumsuzluklar; örneğin:
  - ▶ taşınma giderleri,
  - ▶ ulaşım giderlerinin yükselişi,
  - ▶ zorlaşan ulaşımdan doğan zaman kaybı,
  - ▶ yeni kiranın daha yüksek olması olasılığı,
  - ▶ çocuk yuvası veya okul yeri bulamama sorunları vs.,
  - ▶ uzmanlık ve prestij kaybı,
  - ▶ sosyal ilişki veya sosyal etkenliklerin zorlaşması veya bir hayli zarara uğramaları,
  - ▶ aile yaşamının ve düzeninin ağır şekilde zedelenmesi tehlikesi,
  - ▶ sağlık ile ilgili olumsuzluklar ve yaşam kalitesinde olumsuz gelişmeler

(İTY 112. Madde 5. Bend).

Burada sadece örnek olarak aktardığımız olumsuzlukların ekonomik ve sosyal alanlarda giderilmesi veya hafifletilmesi için yasal araç olarak sosyalplân öngörülür. Sosyalplân 112. maddenin 1. bendinin 3. cümlesi uyarınca bir işletme sözleşmesi gibi aracı ve zorlayıcı şekilde geçerlidir (Bak; 77. maddenin 1. bendi için yapılan açıklamalara).

## c) Sosyalplânın Gerçekleştirilebilmesi

Sosyalplân çıkar denkleşmesinin aksine emekçi temsilciliği tarafından işverenin tepkilerine karşı zorlanabilir bir sözleşmedir. İşveren emekçi temsilciliği ile anlaşmaya varmak amacıyla ciddi bir şekilde görüşmeler sürdürmekle yükümlüdür. Yasa tarafından istenen bu ciddi görüşmeler uzlaşma kurulu sürecine dek devam eden ve o aşamada ya iki taraflı bir anlaşmayla veya uzlaşma kurulunun vereceği kararlar sonuclandırılır.

## Önemli:

Uzlaşma kurulunun çıkar denkleşmesiyle ilgili görüşmelerde son karar hakkı yok iken, bu durum sosyalplân görüşmelerinde tam tersinedir. Uzlaşma kurulu

bu alanda son ve kesin kararı verme yetkisine sahiptir. Uzlaşma kurulu son ve kesin kararını nasıl verir?

Uzlaşma kurulun başkanı tüm uzlaşma uğraşlarının başarısız kaldığı durumlarda, işletme tarafları arasından birinin önerisi üzerine taraflar arasında bir kaç kez oylama yapar, uzlaşma kurulu başkanı bu oylamadalarda oy kullanmaz. Bu oylamalarda yapılan öneri için veya öneriye karşı bir çoğunluk kazanılmadığı durumlarda uzlaşma kurulu başkanı yeni ve son bir oylama yapar. Uzlaşma kurulu başkanı bu oylamaya katılır. O'nun bu oylamada öbür uzlaşma kurulu üyeleri gibi bir oyu vardır. Uzlaşma kurulu başkanı bu oyu ile oylamaya katılır ve böylece öneri için veya öneriye karşı çoğunluk sağlanmış olur. Uzlaşma kurulu başkanı oylamada çekimser kalmaz, zira bu durumlarda hiç çoğunluk kazanılamaz. Uzlaşma kurulu başkanının da katıldığı bu oylamanın sonucunda elde edilen uzlaşma sonuç 'uzlaşma kurulunun kararı' (Spruch der Einigungsstelle) diye adlandırılır. Uzlaşma kurulunun kararı emekçi temsilciliği ile işveren arasındaki anlaşmazlığı gideren anlaşma yerine geçer (112. maddenin 4. bendinin 2. cümlesi).

#### d) Sosyalplânın Yasal Kalitesi

Sosyal plân yasal açıdan bir işletme sözleşmesinin değerindedir (İTY 112. 1. bend 3. cümle). Bu sözleşme doğrudan doğruya, yani araçsız ve zorlayıcı olarak geçerlidir. Bu nedenle emekçiler sosyal plânın içerdiği düzenlemelerden hak talep edebilirler. Emekçiler bu hakları alma konusunda gerekirse mahkeme aracılığı ile işverenin tepkilerine karşı da diretebilirler. Sosyalplân haklarının doğrudan doğruya, yani araçsız şekilde geçerli olmaları, onların, ilgili emekçi hariç, başkaları tarafından değerlendirilemediklerinin simgesidir bu haklar. Bu haklar dolayısıyla başkalarına da aktarılmazlar.

#### **Önemli:**

İTY'nin 77. maddesinin 3. bendinin 1. cümlesi aynı yasanın 112. maddesinin 1. bendinin 3. cümlesi uyarınca sosyalplân için geçerli değildir. Bu bir yasal kısıtlama oluşturur. Bu yasal kısıtlama İTY'nin 77. maddesinin 3. bendinin 1. cümlesi uyarınca ücret veya öbür çalışma koşulları toplu sözleşmelerle düzenlenmişlerse veya usulen düzenleniyorlarsa, işletme sözleşmelerinin içeriği olmazlar (Tarifvorbehalt). Bu yasal kısıtlama sosyalplânlar için geçerliliğini yitirmektedir. Sosyalplânın bu özelliği emekçi temsilciliğinin, yapacağı sözleşmelerin içeriği olarak sadece gayri maddi değil, maddi taleplerde de bulunmasını sağlar.

e) Sosyalplândan Sapmanın Yasal Sonuçları

İşveren sosyalplânda bağitlanmış, yani karara bağlanmış anlaşmalara uymayıp hakların emekçiler tarafından değerdendirilmesinde veya uygulanmasında engeller çıkariyorsa, emekçiler bu haklarında mahkeme zoruyla diretebilirler. Fakat en doğru ve en akıllı stratejik yöntem, emekçi temsilciliğinin İTY'nin 80. maddesinin 1. bendi uyarınca devreye girip işverenin sosyalplâna uymasını sağlamaktır, zira işveren bağitladığı sözleşmeleri uygulamakla yükümlüdür. İşveren bu yasal yükümlülüğünü yerine getirmiyor veya uygulamasını bilinçli olarak aksatıyorsa bu tutumuyla bir taraftan İşleteme Teşkilat Yasasına diğer taraftan ise iş sözleşmelerine karşı ağır şekilde aykırı davranmış olur. Böyle bir aykırı davranış İTY'nin 23. maddesinin 3. bendi uyarınca cezalandırılabilircek bir durum oluşturur.

▼

**Madde 112a: Personel Azaltılmasında Yapılması Zorunlu Sosyal Plân, Yeni İşletmeler**

- (1) **111. maddenin 3. cümlesinin 1. fıkrasında belirtilen şekilde plânlanmış işletme değışiklikliği yalnız emekçi çıkarmayı amaçlıyorsa, 112. maddenin 4. ve 5. bendleri aşağıdaki durumlarda ancak,**
- 1. Yirmi'den fazla, fakat 60'dan az emekcinin sürekli olarak çalıştığı işletmelerde, çalışanların yüzde 20'si, fakat en az 6 kişi,**
  - 2. Altmış'tan fazla, fakat 250'den az emekçinin sürekli olarak çalıştığı işletmelerde çalışanların yüzde 20'si, fakat en az 37 kişi,**
  - 3. İkiyüz elli'den fazla, fakat 500'den az emekçinin sürekli olarak çalıştığı işletmelerde çalışanların yüzde 15'i, fakat en az 60 kişi,**
  - 4. en az 500 emekçinin sürekli olarak çalıştığı işletmelerde, çalışanların yüzde 10'u, fakat en az 60 kişi, işletmeye özgü nedenlerle işten çıkarılırsa, uygulanır. <sup>2</sup>İşverenin, işletmede yapacağı değışiklikler nedeniyle emekçileri özendirdiği karşılıklı fesih sözleşmeleri sonucunda işten ayrılmalar da, işten çıkarılma olarak işlem görürler.**
- (2) **112. maddenin 4. ve 5. bendleri bir şirketin yeni kurulmuş işletmesinde, kuruluşundan sonraki 4 yıl boyunca uygulanmaz.**

**<sup>2</sup>Ancak bu, şirketlerin ve konserlerin hukuki yapısal değişikliği sonucu ortaya çıkan yeni işletmeler için geçerli değildir. <sup>3</sup>İşletmenin kuruluş tarihi için esas olan, Vergi Yönetmeliğinin 138. maddesi gereğince maliyeye bildirilmesi gereken, kazanç getiren bir çalışmanın başlangıç tarihidir.**

## **I. Madde 112a' nın Uygulanma Alanı**

- ▶ Madde 112a' nın 1. bendi yalnız, 111. maddenin 3. cümlesinin 1. fıkrası için uygulanır.
- ▶ Madde 112a' nın 2. bendi ise işletmede değişiklikler için uygulanır. Madde 112a' nın tartışmalı olan yönü, 2. bendinin yeni kurulan bir işletme tarafından dört yıldan fazla bir zamandır işlev gören başka bir işletmeyi Medeni Yasanın 613a maddesi gereği satın aldığıında, uygulanıp uygulanmaması ile ilgilidir. Federal İş Mahkemesine göre İTY'nin 112a maddesinin 2. bendi bu gibi durumlarda uygulanabiliyor (bak BAG13.6.1989, AP Nr. 3 zu „ 112a BetrVG 1972; bestätigt BAG 10.12.1996, DB 97, 1416, Zustimmungd Etzel, Rn. 991; HSG, § 112 a Rn. 12).

Bu bağlamda dikkat edilmesi gereken bir gerçek varsa, o da dört yıldan fazla bir zamandır çalışan bir işletmenin olası bir sosyalplânı maddi olarak kaldırma gücüne mutlaka sahip oluşudur; bu güce dört yıllık bir çalışmadan sonra sahip olmayan işletme şüphesiz bütün kuşkuları üzerine çeker. Dört yıldan fazla bir zamandır çalışan bir işletme olası bir sosyalplânı maddi olarak kaldırma gücüne mutlaka sahiptir. Öte yandan bu tür işletmeler bir olası sosyalplânın ne kadara mal olacağını kolayca tahmin edilebilecek bir yapıya sahiptirler. Bu açıklamalardan sonra sosyalplânın yeni kurulmuş işletmelerde uygulanmamasının hiç bir matıklı anlamı kalmıyor.

Öte yandan Federal İş Mahkemesi yukarıda değinilen tutumuyla Medeni Yasanın 613a maddesinin genel kaidelerine aykırı davranarak bu hükmün ilkelerini zedelemiştir: Bu hükmün ilkelerinden birisi emekçilerin çalıştıkları işletmenin satılışı sonucu yasal açıdan zarar ve ziyana uğratılmalarını kesin olarak yasaklıyor. Federal İş Mahkemesi fikir üretirken bu ilkeyi hiç bilmiyor gibi bir tutum sergiliyor. Ayrıca Federal İş Mahkemesinin ürettiği fikir sonucunda sosyalplân karşılığında hiç bir karşı çözüm ve girişim sunmaması Avrupa Topluluğunun 77/187 numaralı ve değiştirildiği şekliyle 98/1998

numaralı yönetmeliğine aykırı düşüyor. Bu yönetmelik işletmelerin satılışı durumlarında emekçilerin haklarının korunması ve güvence altına alınmasını buyuruyor.

## II. İTY Made 112a'nın Resmi Başlığı

İTY'nin 112a maddesinin resmi başlığı "zorlanabilen sosyal plân" olarak geçer, ancak bu çok basit bir aldatmacadır, zira yasanın içeriği ve taşıdığı anlam şundan ibarettir:

Burada öngörülen sosyalplânın zorlayıcı nitelikte olmadığı 112a maddesinin 2. bendinden anlaşılır. Bu hükme göre 112. maddenin 4 ve 5. bendleri şirketlerin yeni kurulmuş işletmeleri üzerine ilk dört yılda uygulanmazlar. 112. maddenin 4. bendi sosyalplân üzerinde bir anlaşmaya varılamazsa, uzlaşma kurulunun bir sosyalplân hazırlamayı kararlaştıracağını ve bunun işveren ile emekçi temsilciliği arasında anlaşma yerine geçtiğini düzenler. 112. maddenin 5. bendi sosyalplânın düzenlemelerinde ve karara bağlanışında emekçilerin ve işveren çıkarlarının gözönünde bulundurulmasının gerekliliğinden söz eder. Görüldüğü gibi 112a maddesinde öngörülen sosyalplânın zorlayıcı sıfatlı değildir. İTY'nin 112a maddesinde öngörülen sosyalplânın zorlayıcı karakteri olmadığı gibi olanakları da sınırlıdır. Bu yasal sınırlamayı 112a maddesini hükümleri yapıyor. Bu hükmün ilk cümlesine göre 112. maddenin 4. ve 5. bendleri ancak 111. maddenin 3. cümlesinin 1. fıkrasında belirtilen işletme değişikliği durumlarda, uygulanmasından söz ediyor. O halde bu hükme göre yapılacak öbür işletme değişiklikleri için sosyal plan öngörülüyor. Buradan da anlaşıldığı gibi 112a maddesinin yasal başlığı bir basit aldatmaca veya basit bir yalnışlıktan öteye gitmez.

İTY'nin 112a maddesi uyarınca sosyalplânlar ancak işletmelerde çalışan

- ▶ 21 ila 59 emekçiden yüzde 20, ancak en az 6 emekçinin,
- ▶ 60 ila 249 emekçiden yüzde 20 veya en az 37 emekçinin,
- ▶ 250 ila 499 emekçiden yüzde 15 veya en az 60 emekçinin,
- ▶ 500 ila 599 emekçiden yüzde 10, ancak en az 60 emekçinin işten çıkarıldığı durumlarda zorlanabilirler. 600'den fazla emekçi çalıştıran işletmelerde sosyal plânın dayatılabilmesi için işten çıkarılması gereken emekçi sayısı Federal iş mahkemesine göre yüzde 10 oranındadır.

## **Sonuç:**

Sosyalplânların zorlanabilmeleri İTY'nin 112. maddesinin 4. bendinde düzenlemiştir, İTY'nin 112a'da değil.

### **III. İTY'nin 112a Maddesi İle İlgili Bilinmesi Gereken Özellikler**

1. Bu hükmün uygulanmasından doğabilecek sorunların çözümü için Fesih Yasasının 17. maddesinin 1. bendinin sayı çizelgesi (formülü) dikkate alınır.
2. Emekçilerin sayılarını saptama işleminde kısıtlı zaman çalışan emekçiler (Teilzeitbeschäftigte) de dikkate alınır.
3. Emekçilerin sayılarını saptama işleminde bu hüküm uyarınca planlanan işletme değişikliklerinin uygulamasından önce ödence ile (taziminatla) işten çıkarılan emekçiler de göz önünde bulundurulurlar (BAG 28.1092; LAG Baden-Württemberg, 16.6.1987),
4. Emekçilerin sayılarını saptama işleminde işveren tarafından işten ayrılmalarını zorladığı veya işten ayrılmalarına özendirdiği emekçiler de hesaba katılırlar (BAG 28.1092; LAG Baden-Württemberg, 16.6.1987),
5. Aynı işlem şirket ve konsern alanında işyerleri değiştirilmiş emekçiler için de geçerlidir.

▼

### **Madde 113: Zararın Giderilmesi**

- (1) İşletmeci plânlanan işletme değişikliği ile ilgili çıkar denkleşmesinden zorlayıcı nedenler olmaksızın farklı düzenlemeler uygularsa, bu farklı uygulamalar sonucu işten çıkarılan emekçiler, işvereni ödence yapmaya mahkûm ettirmek için iş mahkemesinde dava açabilirler; Fesihten Koruma Yasasının 10. maddesi benzer şekilde geçerlidir.**
- (2) Emekçiler 1. bentde belirtilen anlamda farklı uygulamalar sonucunda başka ekonomik zararlara uğramışlarsa, işveren bu zararları 12 aylık bir zaman için karşılamak zorundadır.**
- (3) İşletmeci tarafından plânlanan, 111. maddeyle tanımlanan anlamdaki işletme değişikliğini, emekçi temsilciliği ile çıkar denkleşmesi için girişimlerde bulunmaksızın, uygularsa ve bunun sonucunda emekçiler işten çıkarılır veya başka ekonomik zararlar görürlerse 1. ve 2. bentler benzer şekilde geçerlidir.**

## **I. Önsöz**

İTY'nin 113. maddesi, topluluk hakkı (kollektive Ansprüche) olan İşletme Teşkilat Yasasının tüm hükümlerinin aksine tam bir bireysel haktır (Individualanspruch). Bireysel haklar bireyin kişisel haklarıdır; onlar yalnız ilgili birey tarafından veya vekili tarafından onun adına değerlendirilebilir. Bu nedenle emekçi temsilciliği bu hüküm kapsamında işverene karşı hiç bir girişimde bulunamaz. Emekçi temsilciliğinin yapacağı tek şey emekçileri gerektiğinde bu hüküm konusunda aydınlatmaktır. Bu amaç için gerekli görülen tüm bilgiler aşağıda özetle aktarılıyor.

## **II. 113. Maddenin Anlamı ve Amacı**

İşveren 111. maddeyle tanımlanan anlamda işletme değişikliğini emekçi temsilciliğiyle bir çıkar denkleşmesi kararlaştırmadan veya kararlaştırılan bir çıkar denkleşmesinin düzenlemelerinden farklı uygulamalarda bulunursa, işletmede çalışan ilgili emekçilerin âlehinde ekonomik zarar ve ziyanların yanı sıra başka olumsuzluklara da neden olacağı şüphesizdir. 113. madde işverenin bu gibi tutumlarını, emekçilere verilebilecek zararlardan ve yasaya aykırılıktan dolayı cezalandırıyor. 113. madde işvereni bu şekilde yasaya sadıqlığa ve saygıya zorluyor (Bak; BAG 13.6.1989 AP Nr. 19 zu § 113 BetrVG 1972).

## **III. 113. Maddenin Önkoşulları**

İTY'nin 113. maddesinin başlıca önkoşullarından biri işverenin çıkar denkleşmesi düzenlemelerinden zorunlu bir neden olmadan farklı uygulamalarda bulunması (113. maddenin 1. bendi) ve diğeri ise işverenin işletme değişikliklerini emekçi temsilciliğiyle bir çıkar denkleşmesi kararlaştırmadan uygulamaya sokmasıdır (İTY 113. madde 3. bend).

## **IV. Emekçilerin Hakları**

1. İşten Çıkarılan Emekçilerin Hakları (113. madde 1. bend)

İşverenin çıkar denkleşmesi düzenlemelerinden zorunlu bir neden olmadan



farklı uygulamalarda bulunması nedeniyle işlerini kaybeden emekçiler, İş Mahkemesine başvurarak Fesih Yasasının 10. maddesi gereği ödenen talep edebilirler.

## 2. Diğer Emekçilerin Hakları (113. madde 2. bend)

İşveren çıkar denkleşmesi düzenlemelerinden farklı uygulamalarda bulunduğu için emekçiler başka zarar ve ziyana uğradılarsa (örneğin: işyerlerinin değişimi sonucu ulaşım giderlerinin yükselişi, taşınma giderleri vs.), işveren bu zarar ve ziyaları 12 aya kadar bir süre için üstlenmekle yükümlüdür.

## V. Tanım: “Zorunlu Neden”

İTY'nin 113. maddesinin 1. bendi işverenin çıkar denkleşmesi düzenlemelerinden zorunlu bir neden olmadan farklı uygulamalarda bulunamayacağından söz ediyor, fakat 'zorunlu' nedenlerin neler olduğuna değinmiyor. Bu hüküm anlamında 'zorunlu nedenler' işletmede değişiklik yapma kararıyla ve bu kararın işletmede uygulanmasıyla hiç bir ilişkisi olmayan nedenlerdir. İşverenin kendi aldığı kararlardan kendisi bilinçli ve kasıtlı şekilde farklı uygulamalarda bulunduğu taktirde ortaya çıkan aksaklıklardan yine kendisi sorumlu olacaktır. Böyle bir durum yukarıda sözü edilen 'zorunlu nedenler' arasında gösterilemez. Zorunlu nedenlerden ancak işveren çıkar denkleşmesinden, işletmenin ve tüm emekçilerin çıkarlarını korumak veya işletmenin varoluşunu tehdit eden tehlikeleri savmak veya işletmenin güncel piyasanın çok nadir ve özel ihtiyaçları doğrultusunda acilen karar vermesi gerektiği için farklı davrandıysa, SÖZ edilir (Bak; BAG 17.9.1974 AP Nr. 1 zu § 113 BetrVG 1972).

### Zorunlu nedenler için örnekler:

- ▶ Fiyatların piyasaya büyük miktarda mal sürülmesi sonucu aniden düşmesi;
- ▶ Bankanın tüm kredi sözleşmelerinin fesihini açıklaması; siparişlerin kesilmesi;
- ▶ Büyük ve önemli müşterinin iflası;
- ▶ Dünya veya ülke pazarında ham madde veya enerji kıtlığı vs.

İşveren bu durumlarda tüm ciddi uğraşlarına rağmen uygun karşı önlemler alamadığını kanıtlayabilirse, çıkar denkleşmesinin düzenlemelerinden 'zorunlu nedenlerden' dolayı farklı uygulamalarda bulunduğu kabul edilir.

▼

## **Madde 117: Havacılık İçin Geçerlilik**

- (1) Bu yasa havacılık şirketlerinin karadaki işletmeleri için geçerlidir.**
- (2) <sup>1</sup>Havacılık şirketlerinin uçuculuk işletmelerinde çalışan emekçiler için toplu sözleşme ile bir temsilcilik kurulabilir. <sup>2</sup>Bu temsilciliğin yasaya göre havacılık şirketlerinin karadaki işletmeleri için kurulmaları gereken emekçi temsilcilikleri ile işbirliklerini kolaylaştırmak açısından toplu sözleşme ile bu yasadaki farklı düzenlemeler öngörülebilir.**

### **I. Önsöz**

İTY'nin 117. maddesinin 1. bendi uyarınca İşletme Teşkilat Yasası özel havacılık şirketlerinin karadaki işletmeleri, yani hava taşıtlarıyla (uçak) ticaret amaçlı yolcu ve yük nakli yapan şirketleri, için geçerlidir. Bu kural yabancı şirketlerin Federal Almanya sınırları içindeki şubeleri için de geçerlidir.

### **II. Karadaki İşletmeleri**

Havacılık şirketlerinin karadaki işletmeleri olarak seyahat büroları (Reisebüro), ticari işletmeler ve tamirhaneler sayılırlar. Bu işletmelerde çalışan emeçilerin sayısını saptama işleminde uçak mürettebatı göz önünde tutulmaz.

### **III. Emekçi Temsilcilikleri**

Havacılık alanında emekçi temsilciliklerini, görevlerini yasa gereği yerine getirebilmeleri için, organize etmek bir hayli güç olduğundan, İTY'nin hükümleri uçak mürettebatı için geçerli değildir. Bu yasal kısıtlama oldukça yoğun tartışılan konulardan biridir. Federal İş Mahkemesi bu kısıtlamanın anayasaya aykırı olmadığını vurgularken, başka fikir güdenler haklı olarak uçak mürettebatının bu yasadaki hiç yararlanamamasını eleştirerek böylesi bir yasal kısıtlamanın anayasanın 3. maddesini zeddeleyici bir yöntem olduğunu vurguluyor (Bak örnek: DKKS-Däubler § 117 BetrVG Rn. 5).

Tüm bu tartışmalara rağmen İTY'nin 117. maddesinin 2. bendi toplu sözleşme ile uçak mürettebatı için özel bir temsilciliğin kurulmasının olanaklı olduğunu düzenliyor. Böyle bir toplu sözleşme yoksa yapılacak her emekçi temsilciliği seçimi yasal olarak geçersizdir (DKKS-Däubler § 117 Rn. 10; FKHE § 117 Rn. 2).

İTY'nin 117. maddesinin 2. bendi uyarınca karadaki işletmelerin emekçi temsilcilikleri ile uçak mürettebatı için kurulan temsilciliklerin işbirliğinde bulunabilmelerini kolaylaştırmak açısından toplu sözleşmelerle düzenlemelerin bağtlanabileceğini öngörüyor. Bu bağlamda görev sendikalara düşüyor, zira toplu sözleşmeler yalnız onlar tarafından işverene karşı diretilebilirler.

▲

# V. DİĞER YASALARDAN BÖLÜMLER

## 1. Medeni Yasasından (MedeniY) Hükümler

(= Bürgerliches Gesetzbuch)

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vom 18. August 1896 (RGBl. S. 195) in der Neufassung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42; Ber. S. 2909), zuletzt geändert durch Drittes Gesetz zur Änderung der Gewerbeordnung und sonstiger gewerberechtlicher Vorschriften vom 24. August 2002 (BGBl. I S. 3412)

▼

### Madde 611: Hizmetli Sözleşmesine Özgü Yükümlülükler

- (1) Hizmet sözleşmesinde hizmet vereceğini bildiren kişi sözkonusu hizmeti vermekle, diğer taraf ise bağıtlamış ücreti ödemekle yükümlüdür.
- (2) Hizmet sözleşmesi ile her tür hizmet bağıtlanabilir.

▼

### Madde 611a: Cinsiyetten Dolayı Mağduriyet

- (1) <sup>1</sup>İşveren emekçiyi bir sözleşmede veya bir girişimde özellikle iş ilişkisinin bağıtlanışında, mesleki gelişiminde, talimatlarla veya fesihlerle cinsiyetinden dolayı mağdur bırakamaz. <sup>2</sup>Cinsiyeten dolayı farklı davranmak ancak, bir sözleşme veya bir girişim emekcinin yapmakla yükümlü olduğu iş ile ilgiliyse ve bu işin yapılabilmesi için belli bir cinsiyetin bireyi olmak kaçınılmaz koşullsa, uygundur. <sup>3</sup>Emekçi anlaşmazlık durumlarında cinsiyeten dolayı farklı davranıldığının olasılığını inandırıcı olgularla gösterirse, işveren farklı davranışı cinsiyeten dolayı olmayan nesnel nedenlerin gerektirdiğini veya cinsiyetin işin yapılması için kaçınılmaz koşul olduğununun kanıtını getirmekle yükümlüdür.
- (2) İşveren iş ilişkisinin bağıtlanışında 1. bentde düzenlenen mağduriyet yasağına aykırı davranırsa, bundan mağdur kalan ve iş arayan kişi uygun bir para ödeneği isteyebilir; iş ilişkisinin oluşması için bir hak yoktur.
- (3) <sup>1</sup>İş arayan kişi mağduriyeten arınmış seçme sonucunda da işe alınmayacaklarsa, işveren en fazla üç aylık ücret değerinde uygun bir ödenek vermek zorundadır. <sup>2</sup>Aylık ücret olarak, iş arayan kişiye, işe alınmış olsaydı, işe alındığı ayda düzenli çalışma süresi için hak ettiği maddi ve aynı gelir olarak kabul edilir.

- (4) <sup>1</sup>2. ve 3. bentlerde düzenlenen hak; başvurunun red edilişii ile ilgili bilginin oluşumundan başlayarak hesaplanana bir süre içerisinde yazılı olarak talep edilmek zorundadır. <sup>2</sup>Bu sürenin uzunluğu; oluşması için uğraş verilen iş ilişkisi kapsamında ödence haklarının talebi için düzenlenen hak düşümü süresine göre belirlenir; bu süre en az altı aydır.
- (5) 2. ila 4. bentler, mesleki gelişim hakkı yoksa, mesleki gelişimi için de geçerlidirler.



### **Madde 611b: İşyerinin İlanı**

İşveren; madde 611a bend 1 cümle 2 durmu sözkonusu değilse, bir işyerini gerek işletme içinde gerekse işletme dışında yalnız kadınlar için veya yalnız erkeler için ilan edemez,

### **Madde 612a: Cezalandırma Yasağı**

İşveren; emekçi hakkını kullanıyor diye, emekçiyi bir söşlemede veya bir girişimde mağdur bırakamaz.



### **Madde 612b: Devrolunmayan Haklar**

<sup>1</sup>Hizmet vermeye yükümlü kişi, kaygılı durumlarda hizmeti şahsen vermek zorundadır. <sup>2</sup>Hizmet hakkı kaygılı durumlarda devrolunmaz.



### **Madde 613a: İşletmenin Devri**

- (1) <sup>1</sup>Kim bir işletmeyi veya işletmenin bir kısmını sözleşmeyle başka birinden devir alırsa, o; işletmenin veya işletme kısmının yeni sahibi olarak devir anında var olan iş ilişkilerinden kaynaklanan hak ve yükümlülükleride beraberinde devir alır. <sup>2</sup>Bu haklar ve yükümlülükler toplusözleşme veya işletme sözleşmelerinde bağitlanmışlarsa, emekçi ile yeni işletme sahibi arasındaki iş ilişkisinin içeriği olurlar ve işletmenin devirinden başlayarak hesaplanan bir yıl içerisinde emekçinin âheline değıştirilemezler. <sup>3</sup>Bu haklar ve yükümlülükler, işletmenin yeni sahibi için geçerli olan başka toplusözleşme veya başka işletme sözleşmelerinde düzenlenmişlerse, 2. cümle geçerli değildir. <sup>4</sup>Bu haklar ve yükümlülükler, toplusözleşme ve işletme sözleşmesi geçerliliklerini yitirirlerse veya her iki tarafında toplusöz-

leşmenin geçerlilik alanında toplusözleşmeye bağıllıkları olmadığı için başka bir toplusözleşmenin geçerliliğini kararlaştırırlarsa, 2. cümlede sözü geçen süre dolmadan önce değiştirilebilirler.

- (2) <sup>1</sup>1. bend anlamındaki yükümlülükler işletmenin devroluşundan önce vardıysalar ve vadeleri bir yıllık sürenin dolmasından önceye rastlarsa, şimdiye kadarki işveren yeni işverenin yanısıra, müşterek borçludur. <sup>2</sup>Bu yükümlülüklerin vadeleri işletmenin devroluşundan sonraki bir zamana rastlarsa, şimdiye kadarki işveren o yükümlülüklerin yalnız işletmenin devir zamanına kadar oluşan kısmı için sorumludur. <sup>2</sup>Bu tür yükümlülüklerin vadeleri işletmenin devroluşundan sonraki bir zamana rastlarsa, şimdiye kadarki işveren o yükümlülüklerin ancak işletmenin devir zamanına kadar oluşan kısmı için sorumludur.
- (3) 2. bend, bir tüzel kişi veya bir şahsi ticari şirket dönüşürüm ile ortadan kalkarsa, geçerli değildir.
- (4) <sup>1</sup>Şimdiye kadarki işverenin veya yeni işverenin işletmenin veya işletme kısmının devroluşu nedeniyle yaptıkları iş ilişkisinin fesih bildirimi geçersizdir. <sup>2</sup>Başka nedenlerden dolayı fesih açıklaması yapma hakkı dokunulmazlığını korur.
- (5) Şimdiye kadarki işveren veya yeni mal sahibi işletmenin devroluşundan önce tüm ilgili emekçilere yazılı olarak;
1. devir'in tarihini veya devir'in plânlanmış tarihini,
  2. devir'in nedenlerini,
  3. devir'den emekçiler için kaynaklanabilecek yasal, ekonomik ve sosyal sonuçlar ve
  4. emekçilerle ilgili tasarlanan girişimler konusunda bilgilendirmekle yükümlüdürler.
- (6) <sup>1</sup>Emekçi 5. bend gereği bilgilendirildikten sonra bir ay zarfında iş ilişkisinin yeni işverenin üzerine geçmesine karşı yazılı olarak itiraz edebilir. <sup>2</sup>İtiraz şimdiye kadarki işverene veya yeni işverene karşı açıklanabilir.



## 2: Toplusözleşme Yasasından (TSY) Hükümler

### Tarifvertragsgesetz (TVG)

Tarifvertragsgesetz (TVG) vom 9. April 1949 (WiGBl. 55, 68) in der Neufassung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), zuletzt geändert durch Gesetz zur Änderung des Heimarbeitsgesetzes und anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften (Heimarbeitsänderungsgesetz) vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I S. 2879)



### Madde 1: Toplusözleşmenin İçeriği ve Şekli

- (1) Toplusözleşme, tarafların hak ve yükümlüklerini düzenler ve iş ilişkilerinin içeriğini, oluşumunu ve sonbuluşunu ayrıca işletme ve İşletme Teşkilat Yasası ile ilgili sorunları düzenleyebilen hükümler içerir.
- (2) Toplusözleşmeler yazılı şekli gerektirirler.



### Madde 2: Toplusözleşme Tarafları

- (1) Toplusözleşme tarafları sendikalar, işveren birlikleridir ve örgütsüz her işverendir.
- (2) Sendikaların ortak ve işverenlerin birleşik kurumları (yüksek kurumlar), kendilerine bağlı olan kurumlar adına gerekli vekâletleri varsa, toplusözleşmeler bağitlayabilirler.
- (3) Yüksek kurumlar; ancak toplusözleşmeler bağitlamak tüzüksel görevleri ise, toplusözleşme tarafları olabilirler.
- (4) 1. ve 2. bendlerin durumlarında hem yüksek kurumlar hem'de onlara bağlı kurumlar karşılıklı olarak üstlenlendikleri yükümlülüklerin yerine getirilmesi için sorumludurlar.



### Madde 3: Toplusözleşmeye Bağlılık

- (1) Toplusözleşmeye; toplusözleşme taraflarının üyeleri ve toplusözleşme tarafı olan işveren, bağlıdır.
- (2) Toplusözleşmenin işletme ve İşletme Teşkilat Yasası ile ilgili düzenlemeleri işverenin toplusözleşmeye bağlı olduğu tüm işletmelerde geçerlidir.
- (3) Toplusözleşmeye bağlılık, toplusözleşme geçerliliğini yitiresiye dek sürer.



#### **Madde 4: Hükümlerin Etkisi**

- (1) <sup>1</sup>Toplusözleşmenin iş ilişkilerinin içeriğini, oluşumunu ve sonbuluşunu ilgilendiren düzenlemeleri, toplusözleşmenin geçerlilik sahasına dahil olan taraflar arasında araçsız ve zorlayıcı şekilde geçerlidir. <sup>2</sup>Bu hüküm toplusözleşmenin işletme ve İşletme Teşkilat Yasası konuları ile ilgili düzenlemeleri için'de benzer şekilde geçerlidir.
- (2) Taraflar toplusözleşmede ortak kuruluşlar öngörümüş ve bunları düzenlenmişlerse (gelir denkelştirme kasaları, izin kasaları vs.), bu düzenlemeler, kuruluşların tüzükleri ve toplusözleşmeye bağlı olan işveren ve emekçi'lerle olan ilişkileri için'de, araçsız ve zorlayıcı şekilde geçerlidirler.
- (3) Farklı anlaşmalar ancak toplusözleşmede öngörülüyorsa veya düzenlemelerde yapılacak değişiklik emekçinin yararı doğrultusunda ise uygundur.
- (4) <sup>1</sup>Geçerli toplusözleşme haklarından vazgeçmek, yalnız toplusözleşme taraflarınca bağitlanan bir anlaşmayla olanaklıdır. <sup>2</sup>Toplusözleşme haklarını kaybetmek kesinlikle olanaksızdır. <sup>3</sup>Toplusözleşme haklarını değerlendirmek için hak düşme süreleri, ancak toplusözleşmeyle düzenlenebilir.
- (5) Toplusözleşme hükümleri, toplusözleşme süresinin dolmasından sonra'da, yerlerine başka hükümler bağitlanasıya dek, geçerliliklerini korurlar.





### 3. Kısıtlı ve Süreli İş İlişkisi Yasasından (KSİY) Hükümler

(Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG)

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG), vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), zuletzt geändert durch Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4607)



#### Madde 1: Amaç

Yasanın hedefi, kısıtlı zaman çalışmaya özendirme, süreli çalışmanın uygunluk koşullarını saptamaktır; ayrıca kısıtlı zaman ve süreli çalışanların haksızca farklı işlem görmelerini engellemektir.



#### Madde 2: Kısıtlı Zaman Çalışanların Tanımı

- (1) <sup>1</sup>Kısıtlı zaman çalışan emekçiler, düzenli haftalık çalışma saatleri, işletmede onlarla kıyaslanabilen ve tam gün çalışan emekçilerin düzenli haftalık çalışma saatlerinden, kısa olan emekçilerdir. <sup>2</sup>Düzenli haftalık çalışma süresi bağitlanmamışsa, bir emekçi ancak, düzenli çalışma zamanı bir yıl kadar olan süre içinde ortalama olarak kendisi ile kıyaslanabilen ve tam gün çalışan bir emekçinin çalışma süresinden, düşükse, kısıtlı zaman çalışan emekçi olarak kabul edilir. <sup>3</sup>İşletmenin tam gün çalışanı ancak aynı iş ilişkisi türünde ve aynı veya benzer bir işte çalışıyorsa, kıyaslanabilir. <sup>4</sup>İşletmede kıyaslanabilen ve tam gün çalışan emekçi yoksa, kıyaslanabilen ve tam gün çalışan emekçi geçerli olan toplu sözleşmeye göre belirlenir; tüm diğer durumlarda kimin kıyaslanabileceği saptaması ve tam gün çalışan emekçinin belirlenmesi için ilgili ekonomi sahası mutad uygulamalar dikkate alınır.
- (2) Sosyal Yasanın beşinci ciltinin 8. maddesinin 1. bendinin 1. fıkrasına göre tikel çalışan emekçiler'de kısıtlı zaman çalışan emekçilerdir.



#### Madde 3: Süreli Çalışan Emekçi Tanımı

- (1) <sup>1</sup>Süreli çalışan bir emekçinin iş sözleşmesi belli bir süre için bağitlanır. <sup>2</sup>Belli bir süre için bağitlanan bir iş sözleşmesinden (süreli iş sözleşmesi) ancak, süresi takvimle belirlenmişse (takvimen sınırlanmış iş sözleşmesi) veya yapılacak işin türünden, gayesinden veya niteliğinden (gayeli iş sözleşmesi) kaynaklanıyorsa, söz edilir.

- (2) <sup>1</sup>İşletmede süresiz çalışan ve kıyaslanabilen bir emekçi aynı veya benzer bir işte çalışandır. <sup>2</sup>İşletmede kıyaslanabilen süresiz çalışan emekçi yoksa, kıyaslanabilen süresiz çalışan emekçi geçerli olan toplu sözleşmeye dayanarak belirlenir; tüm diğer durumlarda kıyaslanabilen ve tam gün çalışan emekçinin belirlenmesi için ilgili ekonomi sahasında mutata uygulamalar dikkate alınır.



#### **Madde 4: Haksızca Farklı İşlem Yasağı**

- (1) <sup>1</sup>Bir kısıtlı zaman çalışan emekçi kısıtlı zaman çalıştığı için, ayrı işlem görmesini nesnel sebepler gerektirmiyorsa, kendisiyle kıyaslanabilen tam gün çalışan emekçiye göre kötü işlem yapılmaz. <sup>2</sup>Kısıtlı zaman çalışan emekçiye verilen ücret veya başka bölünebilir para değerindeki ödenekler, kıyaslanabilen tam gün çalışan emekçinin çalışma zamanına düşen miktarına göre, kısıtlı zaman çalışan emekçinin en az çalışma zamanı oranında olmaları zorunludur.
- (2) <sup>1</sup>Sürelili çalışan emekçiye; sürelili çalıştığı için, farklı işlem görmesini nesnel sebepler gerektirmiyorsa, kendisiyle kıyaslanabilen tam gün çalışan emekçi'den kötü işlem yapılmaz. <sup>2</sup>Sürelili çalışan emekçiye verilen ücret veya belli bir ölçü süresine bağlı olarak ödenen diğer bölünür para değerindeki ödenekler, en az sürelili çalışan emekçinin çalışma süresinin bu ölçü süresinin oranında olması zorunludur. <sup>3</sup>Farklı işlem görmesini nesnel sebepler gerektirmiyorsa ve belli çalışma koşulları aynı işletme'deki veya şirket'teki iş ilişkisinin süresine bağlı ise, süresiz çalışan emekçiler için dikkate alınan zamanlar, sürelili çalışanlar içinde dikkate alınırlar.



#### **Madde 5: Mağdur Bırakmak Yasağı**

İşveren bir emekçiyi bu yasa çerçevesindeki haklarından yararlanıyor diye mağdur bırakamaz.



#### **Madde 6: Kısıtlı Zaman Çalışmaya Özendirme**

İşveren; yönetici kadroda da olmak koşuluyla, tüm emekçilere bu yasa kapsamında kısıtlı zaman çalışma olanaklarını yaratmak zorundadır.



## **Madde 7: Açık İşyerlerinin İlanı, Açık İşyerleri İle İlgili Bilgi**

- (1) İşverenin gerek işletmede gerekse kamuya ilanını yaptığı açık işyerlerini, işyeri uygunsa, kısıtlı zaman işyeri olarak'ta ilan etmek zorundadır.
- (2) İşveren, kendisine iş sözleşmesi ile bağtlanmış çalışma süresinin ve zamanının değiştirilmesi arzusunda bulunan bir emekçiyi, işletmede veya şirket'te emekçi alınacak uygun iş yerleri konusunda bilgilendirmekle yükümlüdür,
- (3) <sup>1</sup>İşveren emekçi temsilciliklerini işletmedeki ve şirketteki kısıtlı zaman çalışması ile ilgili konularda, özellikle'de var olan veya planlanan kısıtlı zaman çalışan iş yerleri ve bunların tam zaman iş yerlerine dönüştürülmesi durumlarında veya aksisi durumlarda bilgilendirmek zorundadır. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliklerinin hizmetine, talepleri üzerine gerekli belgeler verilir; İşletme Teşkilat Yasasının 92. maddesi dokunulmazlığını korur.



## **Madde 8: Çalışma Süresinin Kısaltılması**

- (1) Emekçi; iş ilişkisi altı aydan fazla bir zaman sürüyorsa, iş sözleşmesinde bağtlanan çalışma süresinin kısaltılması talebinde bulunabilir.
- (2) <sup>1</sup>Emekçi işverene, çalışma süresinin kısaltılmasını ve sürenin hangi ölçüde kısaltılmasını istediğini, kısaltılma işleminin uygulanmasının başlangıcından en az üç ay önce bildirmek zorundadır. <sup>2</sup>O; çalışma zamanının ne şekilde dağılım yapılmasını arzu ettiğininide, bildirmelidir.
- (3) <sup>1</sup>İşveren arzu edilen çalışma süresinin dağılımını emekçiyle bir anlaşmaya varmak amacıyla görüşmelerde bulunur. <sup>2</sup>O; kendisi tarafından tayin edilecek çalışma süresinin dağılımı konusunda emekçiyle uzlaşmak zorundadır.
- (4) <sup>1</sup>İşletme ile ilgili nedenler engel oluşturmuyorsa, işveren; emekçinin arzu ettiği çalışma süresinin kısaltılmasını kabul etmek ve dağılımını emekçinin arzusuna uygun şekilde tayin etmek zorundadır. <sup>2</sup>İşletme ile ilgili bir neden, özellikle; çalışma süresinin kısaltılması işletmenin iç yapısını, işin akışını veya güvencesini önemli ve olumsuz derecede etkiliyorsa veya nipetsiz masraflara neden oluyorsa, mevcuttur. <sup>3</sup>Reddetme gerekçeleri toplusözleşmeyle saptanabilir. <sup>4</sup>Böyle bir toplusözleşmenin geçerlilik sahasında toplusözleşmeye bağlı olmayan işveren ve emekçiler reddetme gerekçeleri ile ilgili toplusözleşme düzenlemelerinin uygulanmasını aralarında bağtlayabilirler.

- (5) <sup>1</sup>İşveren, çalışma süresinin kısaltılması ve dağılımı ile ilgili kararını, emekçiye en geç çalışma süresinin kısaltılmasının uygulanışından bir ay önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. <sup>2</sup>İşveren ile emekçi 3. bendin 1. cümlesi gereğince çalışma süresinin kısaltılması konusunda uzlaşmaya varamadıysalar ve işveren emekçiye çalışma süresinin kısaltılması ile ilgili red kararını kısaltılma işleminin uygulanmasının başlangıcından en geç bir ay önce yazılı olarak bildirmemişse, çalışma süresi emekçinin arzu ettiği miktarda azalır. <sup>3</sup>İşveren ile emekçi 3. bendin 2. cümlesi gereğince çalışma süresinin dağılımı konusunda uzlaşmaya varamadıysalar ve İşveren emekçiye çalışma süresinin dağılımı ile ilgili red kararını kısaltılma işleminin uygulanmasının başlangıcından en geç bir ay önce yazılı olarak bildirmemişse, çalışma süresinin dağılımı emekçinin arzu ettiği şekilde tayin edilir. <sup>4</sup>İşveren 3. cümle veya 3. bendin 2. cümlesine göre uygulanmış çalışma süresinin dağılımını yeniden değiştirebilir, ancak bu; değiştirmenin işletmeye getirdiği çıkar, kısaltılmış çalışma süresinin olduğu gibi bırakılmasının emekçiye getirdiği çıkarları önemli derecede aşıyorsa ve işveren bu değişikliği uygulamaya geçirmeden önce emekçiye en geç bir ay önce haber vermişse, olanaklıdır.
- (6) Emekçi, çalışma süresinin yeniden kısaltılmasını en erken, işverenin kendisinin bu talebini kabul ettiğinden veya red edişinden başlayarak hesaplanan iki yıl dolduktan sonra talep edebilir.
- (7) Çalışma süresinin kısaltılması hakkı, işverenin; meslek eğitimleri için çalıştırılan emekçilerin sayısı göz önünde tutulmaksızın, düzenli olarak 15 emekçi çalıştırmasını gerektirir.



### **Madde 9: Çalışma Süresinin Uzatılması**

İşveren kendisine, iş sözleşmesince bağitlanmiş çalışma süresinin uzatılması arzusunu bildiren bir kısıtlı zaman çalışan emekçiye, acil işletme nedenleri veya başka kısıtlı zaman çalışan emekçilerin çalışma süreleriyle ilgili arzuları engell oluşturmuyorsa, uygun boş bir işyeri doldurulduğunda aynı uygunluk koşuluyla iltimaslı işlem görmekle yükümlüdür,



### **Madde 10: Meslek Öğrenimi ve Geliştirici Eğitim**

İşveren, işletme ile ilgili acil nedenler veya diğer kısıtlı zaman çalışanların veya tam gün çalışanların meslek öğrenimi ve geliştirici eğitim ile ilgili arzuları engel

oluşturmuyorsa, kısıtlı zaman çalışan emekçilerin de mesleklerini geliştirici ve esnekliklerini destekleyici meslek öğrenimi ve geliştirici eğitim girişimlerine katılmalarını sağlamakla yükümlüdür.



### **Madde 11: Fesih Yasağı**

<sup>1</sup>Bir emekçi tam gün iş ilişkisinden kısıtlı zaman iş ilişkisine veya kısıtlı zaman iş ilişkisinden tam zaman iş ilişkisine geçmemekte ısrar ediyor diye, yapılan iş ilişkisinin feshi, geçersizdir. <sup>2</sup>İş ilişkisinin başka nedenlerden fesihı dokunulmazlığını korur.



## 4. Kanıtlama Yasasından (KanıtY) Hükümler

(Nachweisgesetz = NachweisG)

Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG) vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946), zuletzt geändert durch Gesetz zur Anpassung der Formvorschriften des Privatrechts und anderer Vorschriften an den modernen Rechtsgeschäftsverkehr vom 13. Juli 2001 (BGBl. I S. 1542)



### Madde 1: Geçerlilik Alanı

Bu yasa; geçici yardımcı olarak en fazla bir ay için çalıştırılmıyorsa, tüm emekçiler için geçerlidir.



### Madde 2: Kanıt Yükümlülüğü

(1) İşveren, bağitlanmış iş ilişkisinin başlangıç gününden en geç bir ay sonra önemli sözleşme koşullarını kaleme alır, bunun tutanağını imzalar ve emekçiye teslim eder. <sup>2</sup>Tutanak en az;

1. iş sözleşmesi taraflarının isim ve adreslerini,
2. iş ilişkisinin başlangıç gününü,
3. süreli iş ilişkilerinde muhtemel süreğini,
4. işyerinin mekanını, emekçi yalnız belli bir işyerinde çalışmayacaksa, emekçinin çeşitli işyerlerinde çalıştırılabilceği işaretini,
5. emekçinin yapacağı somut işin kısa bir nitelemesini veya tarifini,
6. ücretin birleşimi ve miktarının yanısıra zamları ve maaş zamlarını ödülendirmeleri ve özel ödenekleri; ayrıca ücretin diğer unsurlarını ve ödenecek gününü,
7. bağitlanmış çalışma süresini,
8. yıllık dinlenme izninin miktarını,
9. iş ilişkisinin fesih için öngörülen önelleri,
10. iş ilişkisine uygulanan toplu sözleşmeleri ve işletme veya makam sözleşmelerini genelleşmiş şekilde içeren bir tutanak, içerir.

(BAG, Urteil vom 23.1.2002 – 4 AZR 56-01: Grundlegende Ausführungen und Auslegungen zu den Nr. 1 bis 9 des § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG.)

(2) Emekçi işgücünü altı aydan fazla olan bir süre boyunca Federal Almnaya Cumhuriyeti sınırları dışında verecekse, tutanak kendisine seyahatinden önce teslim edilmek ve ayrıca aşağıdaki bilgileri içermek zorundadır;

1. dış ülkede yapılması gereken işin süresi,

2. ücretin ödendiği para birimi,
  3. dış ülkede ikâmetkâh edildiğinden dolayı yapılan ayrı ödenekler ve aynı yardımlar,
  4. emekçinin geri dönüşü ile ilgili bağitlanmış koşullar.
- (3) 11. bend 2. cümle 6.'dan 9. fıkralara kadar olan hükümlerde belirtilmiş bilgilerin yerine, toplusözleşme, işletme veya makam- sözleşmelerinin iş ilişkisi için geçerli olan düzenlemelerinin dikkate alındığına işaret edilebilir. 21. bend 2. cümle 8. ve 9. fıkraların durumlarında ilgili düzenleme için yasal hükümler esasa alınacaksa, buna işaret edilebilir.
- (4) Emekçiye iş sözleşmesi yazılı şekilde verilmişse ve sözleşme 1.'den 3. bende kadar olan hükümlerde belirtilen bilgileri içeriyorsa, 1. ve 2 bende belirtilen yükümlülük kalkar.



### **Madde 3: Bilgilerin Değiştrilmesi**

<sup>1</sup>Önemli bir iş sözleşmesi koşulunun değiştirildiği, emekçiye değiştirildikten en geç bir ay sonra bildirilir. <sup>2</sup>1. cümle, iş ilişkisi için geçerli yasal yürürlüklerin, toplusözleşmelerin, işletme veya makam- sözleşmelerinin veya benzeri hükümlerin değiştirilmeleri için geçerli değil.



### **Madde 4: Geçici Hüküm**

<sup>1</sup>İş ilişkisi bu yasanın yürürlüğe girdiği tarite (21.7.1995) mevcuttuysa, emekçiye talebi üzerine iki ay zarfında 2. maddede öngörüldüğü gibi bir tutanak teslim edilir. <sup>2</sup>Daha önce, bu yasa uyarınca gerekli bilgileri içeren bir tutanak veya yazılı bir iş sözleşmesi bağitlandıysa, bu yükümlülük kalkar.



### **Madde 5: Zarurilik**

Bu yasanın hükümlerinden emekçinin lehine farklı uygulamalar yapılmaz.



## 5. Fesihten Koruma Yasasından (FKY) Hükümler

### Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

vom 10. August 1951 (BGBl. I S. 499) in der Neufassung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I. 13002).



### Madde 1: Sosyal Açıdan Haksız Fesihler

- (1) İş ilişkisi aynı işletmede veya şirket'te aralıksız altı aydan fazla sürmüş olan emekçiye karşı açıklanan iş ilişkisinin feshi, ancak sosyal açıdan haksız değilse, uygundur.
- (2) <sup>1</sup>İş ilişkisinin feshi, emekçinin kişiliği ile veya emekçinin davranışlarıyla ilgili nedenlerden, veya emekçinin bu işletmede işine devamını engelleyen zorunlu işletme gereksinimlerinden kaynaklanmıyorsa, sosyal açıdan haksızdır. <sup>2</sup>Fesih aynı zamanda aşağıdaki durumlarda'da sosyal açıdan haksızdır:
  1. bu yasanın uygulama gördüğü özel işletmelerde;
    - a) fesih; İşletme Teşkilat Yasasının 95. maddesinin seçme kurallarının birini zedeliyorsa,
    - b) emkeçi anyını işletmede veya şirketin başka bir işletmesinde başka bir iş yerinde çalıştırılabiliyorsa ve emekçi temsilciliği veya emekçi İşletme Teşkilat Yasasının uyarınca temsil eden yetkili başka bir kurum bu nedenlerden dolayı İşletme Teşkilat Yasasının 102. maddesinin 2. bendinin 1. cümlesinde belirtilen süre içerisinde yazılı olarak itiraz ettiyse;
  2. kamu hukukunun uygulama gördüğü kamu hizmetlerinin işletme ve idarelerinde;
    - a) fesih kararı; fesih ile ilgili personel seçme kurallarının birini zede-lerse,
    - b) emekçi anyını makamda veya aynı idarenin, aynı semte ve tüm yerleşme yerlerinde olmak üzere, başka bir makamın başka iş yerinde çalıştırılabiliyorsa, ve yetkili personel temsilciliği bu neden-lerden birinden dolayı fesihe itiraz ediyorsa ve basamak personel temsilciliği makamın bir üst düzeyindeki görüşmelerde yapılan itiraz üzerinde ısrarla duruyorsa. <sup>3</sup>2. cümle, emekçinin uygun ve olanaklı girişimlerle başka bir meslek dalında eğitilmesi veya uzmanlaşma kurslarına katılması veya emekçinin değişik iş koşulları altında çalışması onun iş ilişkisinin devamını sağlayabiliyorsa ve



emekçi bu konuda olurlarını veriyorsa, benzer şekilde geçer. <sup>4</sup>İşveren fesihe neden olan gerçekleri kanıtlamak zorundadır.

- (3) <sup>1</sup>Bir emekçinin iş ilişkisi 2. bendte belirtilen anlamdaki zorunlu işletme gereksiniminden kaynaklanan nedenlerden dolayı fesih edildiyse, sosyal açıdan ancak, işveren seçtiği emekçinin çalışma süresini, yaşını, nafaka yükümlüklerini ve engelliliğini dikkate almadıysa veya yeterince dikkate almadıysa, haksızdır; işveren emekçinin talebi üzerine kedisine bu seçmeyi yaparken hangi nedenlerden esinlendiğini açıklamakla yükümlüdür. <sup>2</sup>1. cümlede belirtilen anlamdaki sosyal seçme kapsamına, işletmenin, iş ilişkilerinin devamında özellikle bilgi, beceri ve randımanlarından dolayı veya işletmenin personel düzenin oranlılığını sağlamak için haklı çıkarları olan emekçiler, girmezler. <sup>3</sup>Emekçi, fesihi 1. cümlede belirtilen anlamda sosyal açıdan haksız kılan gerçekleri kanıtlamakla yükümlüdür.
- (4) Bir topusözleşmede, İşletme Teşkilat Yasasının 95. maddesine göre bağitlanmış bir işletme sözleşmesinde veya Personal Temsilciliği Yasalarının ilgili bir hükmünde 3. bendin 1. cümlesinde adlandırılan sosyal bilgilerin birbirileri arasındaki değerlendirilmesini içeren bir düzenleme bağitlanmışise, değerlendirmede ancak ağır bir eksikliğin yapıp yapılmıdığı araştırılır.
- (5) <sup>1</sup>İşletme Teşkilat Yasasının 111. maddesi anlamında bir işletme değişimi sonucunda iş ilişkilerinin feshinin amaçlandığı emekçilerin adları emekçi temsilciliği ve işveren arasında saptanmış ve bir çıkar denkleşmesinde bağitlanmışlarsa, bu; yapının feshin 2. cümle anlamında zorunlu işletme gereksiniminden kaynaklandığının kanaatını verir. <sup>2</sup>Emekçiler arasında yapının sosyal seçmede ancak ağır bir eksikliğin yapıp yapılmıdığı araştırılabilir. <sup>3</sup>Durum çıkar denkleşmesinin bağitlanışından sonra önemli bir derecede değişirse, 1. ve 2. cümleler geçerliliklerini yitiriler. <sup>4</sup>1. cümle anlamındaki çıkar denkleşmesi emekçi temsilciliğinin 17. maddenin 3. bendinin 2. cümlesinde belirtilen anlamdaki görüş alma yerine geçer.

▼

### **Madde 1a: İşletme Gereksiniminden Kaynaklanan Fesihlerde Ödence Hakkı**

- (1) <sup>1</sup>İşveren 1. maddenin 2. cümlesinde belirtilen anlamda zorunlu işletme gereksinimlerinden dolayı fesih bildiriminde bulunuyorsa ve emekçi 4. maddenin 1. cümlesinde belirtilen süre dolmadan mahkemede, iş ilişkisi-

nin fesihden dolayı sona ermemiş olduğunu bildiren bir tespit davasında bulunmazsa, bu sürenin bitiminden sonra emekçiye ödence hakkı doğar.

<sup>2</sup>Bu hak işverenin fesih bildiriminde, fesih zorunlu işletme gereksinimlerinden dolayı yapıldığının ve emekçinin mahkemede dava açma süresi'nden yararlanmadığı taktirde bu sürenin bitiminden sonra ödence hakkını talep edebileceğinin işretini gerektirir.

- (2) <sup>1</sup>Ödencenin miktarı iş ilişkisinin başlangıcından başlayarak her yıl için aylık maaşın 0,5'inden oluşur. <sup>2</sup>10. maddenin 3. bendi benzer şekilde geçerlidir. <sup>3</sup>İş ilişkisinin süresinin saptamasında altı aydan fazla olan bir zaman, bir yıl olarak kabul olunur.



## **Madde 2: İş Sözleşmesini Değiştirici Fesih**

<sup>1</sup>İşveren iş ilişkisinin feshini beyan ediyor ve aynı zamanda emekçiye değişmiş çalışma koşulları altında iş ilişkisinin devamını öneriyorsa, emekçi bu öneriyi, çalışma koşullarının değiştirilmesinin sosyal açıdan haksız olduğu kaydıyla kabul edebilir (1. madde, 2. bent, 1. 'den 3.'e kadar olan cümleler, 3. bent, 1. ve 2. cümleler). <sup>2</sup>Bu kayıd'ı emekçi işverene fesih öneli zarfında, fakat en geç fesih beyanının bildiriminden başlayarak üç hafta içerisinde açıklamalıdır.



## **§ 10 Ödencenin Miktarı**

- (1) Ödence olarak on iki aylık ücret kadar olan bir miktar saptanır.
- (2) <sup>1</sup>Emekçi ellinci yaşını doldurmuşsa ve iş ilişkisi en az onbeş yıldan beri sürüyorsa, onbeş aylık ücrete kadar olan bir miktar, emekçi ellibeşinci yaşını doldurmuşsa ve iş ilişkisi en az yirmi yıldan beri sürüyorsa, onsekiz aylık ücrete kadar olan bir miktar tayin edilir. <sup>2</sup>Bu düzenleme, emekçi; mahkemenin, 9. maddenin 2. bendine göre iş ilişkisinin geçerliliğinin kaldırılması için belirlediği zaman içinde, Sosyal Yasanın Altıncı Cildinin düzenli yaşlılık emeklisi ile ilgili hükümlerinde belirtilen yaşa varmadıysa, geçerli değildir.
- (3) Aylık ücret olarak, emekçiye; iş ilişkisinin sona erdiği ayda (9. madde), onun için geçerli olan düzenli çalışma zamanının karşılığında ödenen para ve aynı değerlerden oluşur.



## Madde 15: Uygunsuz Fesihler

- (1) <sup>1</sup>Emekçi temsilciliği, gençlik- ve çırak temsilciliği, gemi bordası temsilciliği veya denizciler temsilciliği üyelerinin iş ilişkisininin feshi, işverene fesih önelini dikkate almamaksızın önelsiz fesih hakkı tanıyan önemli nedenlerin varolduğu durumları ve İşletme Teşkilât Yasasının 103. maddesi uyarınca gerekli olan olurun verilmesi durumları veya bu olurun mehkeme kararınca telâfi edildiği durumlar dışında, uygun değildir. <sup>2</sup>Emekçi temsilciliği, gençlik- ve çırak temsilciliği veya denizciler temsilciliği üyelerine, görevlerinin bitiminden başlayarak hesaplanmış bir yıl içerisinde, gemi bordası temsilciliği üyelerine ise, görevlerinin bitiminden başlayarak hesaplanmış altı ay içerisinde yapılan iş ilişkisininin fesih beyanı uygun değildir, bu kural; ancak işverene fesih önelini dikkate almamaksızın önelsiz fesih hakkı veren önemli nedenlerin varolduğu durumlarda geçersizdir, bu; üyelik mahkeme kararıyla sonuçlandırılmışsa'da, geçerli değildir.
- (2) <sup>1</sup>Personal temsilciliği, gençlik- ve çırak temsilciliği veya gençlik temsilciliğinin üyesine karşı açıklanan iş ilişkisininin feshi, işverene, fesih önelini dikkate almamaksızın, önelsiz fesih hakkı tanıyan önemli nedenler yoksa ve Personal Temsilciliği Yasası uyarınca gerekli bulunun olur verilmediyse veya bu olur mehkeme kararınca telâfi edilmediyse, uygun değildir, <sup>2</sup>İş ilişkilerininin fesih, 1. cümlede sözü geçen kişilerin görevlerinin bitiminden başlayarak hesaplanmış bir yıl içerisinde, işverene fesih önelini dikkate almamaksızın, önelsiz fesih hakkı veren önemli nedenlerin varolduğu durumlar dışındı, uygun değildir; bu; üyelik mahkeme kararıyla sonuçlandırılmışsa'da, geçerli değildir.
- (3) <sup>1</sup>Seçim kurulu üyesine; atanmasından başlayarak, seçim adayına; seçim önerisinin düzenlenişinden başlayarak, seçim sonuçlarının ilânına kadar olan bir süre içerisinde yapılan iş ilişkisininin fesih beyanı, işverene fesih önelini dikkate almamaksızın, önelsiz fesih hakkı veren önemli nedenlerin varolduğu durumlar ve İşletme Teşkilât Yasasının 103. maddesi uyarınca veya Persolan Temsilciliği Yasaları uyarınca gerekli bulunan olurun verilmesi durumları veya bu olurun mehkeme kararınca telâfi edildiği durumlar dışında, uygun değildir, <sup>2</sup>İş ilişkisininin feshi seçim sonuçlarının ilânından başlayarak altı ay içerisinde, işverene fesih önelini dikkate almamaksızın, önelsiz fesih hakkı veren önemli nedenlerin varolduğu durumlar dışında, uygun değildir, bu; seçim kurulunun mahkeme kararına dayanan başka bir seçim kurulu tarafından telâfi edilişi durumlarında geçerli değildir.

- (4) Bir işletme kapatılıyorsa, 1.'den 3. bende kadar olan kısımlarda sözü geçen kişilerin iş ilişkilerinin feshi, işletmenin zorlayıcı gereksinimlerinden dolayı daha erken bir zamanda yapılması gerekmiyorsa, en erken işletmenin kapanış tarihinde uygundur.
- (5) <sup>1</sup>1.'den 3. bende kadar olan hükümlerde sözü geçen kişilerden biri işletmenin kapatılacak kısımlarından birinde çalışıyorsa, o; bu durumlarda işletmenin başka bir kısmına alınır. <sup>2</sup>Bu kural zorunlu işletme gereksinimlerinden dolayı olanaksızsa, sözkonusu kişilerin iş ilişkilerinin feshi ile ilgili işlemler için, işletmenin kapanışından kaynaklanan fesihleri düzenleyen 4. bendin hükümleri benzer şekilde uygulanır.



### **§ 17 Bildirge Yükümlülüğü**

- (1) İşveren Federal İş Acentesine;
1. 20 den fazla ancak 60 tan az emekçinin düzenli olarak çalıştığı işletmelerde 5 emekçi,
  2. 60 tan fazla ancak 500 den az emekçinin düzenli olarak çalıştığı işletmelerde, düzenli çalışan emekçilerin yüzde 10'u olan bir kısmı veya 25 emekçi,
  3. en az 500 emekçinin düzenli olarak çalıştığı işletmelerde, en az 30 emekçiyi, 30 takvim günü içerisinde işten çıkarmadan önce, bildirmekle yükümlüdür. <sup>2</sup>İşverenin neden olduğu öbür iş ilişkilerinin sonuçlandırılmaları da, bu işten çıkarmalar ile eşdeğerdirler.
- (2) ...
- (3) ...
- (4) ...
- (5) ...



## 6. Federal İzin Yasasından (FİZİN) Hükümler

(Bundesurlaubsgesetz = BUrlG)

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz = BUrlG) vom 8. Januar 1963 (BGBl. I S. 2) in der Fassung des Gesetzes vom 27. Juli 1969 (BGBl. I S. 946), zuletzt geändert durch Post- und telekommunikationsrechtliches Bereinigungsgesetz vom 7. Mai 2002 (BGBl. I S. 1529)



### Madde 1: İzin Hakkı

Her emekçinin her takvim yılında ücretli dinlenme izin hakkı vardır.



### Madde 2: Geçerlilik Alanı

<sup>1</sup>Bu yasa anlamında emekçi; işçi ve hizmetlidir ve ayrıca mesleki eğitimleri için çalışanlardır.

<sup>2</sup>Ekonomik bağımlılıklarından dolayı emekçilerle benzer kişiler' de, emekçi olarak görülürler; ev mesaisi için 12. madde geçerlidir.



### Madde 3: İzinin Süresi

(1) İzin yılda en az 24 iş gününden oluşur.

(2) İş günü olarak, Pazar veya yasal bayram günleri dışında, her takvim günü geçer.



### Madde 4: Bekleme Süresi

Tam izin hakkı ilk kez iş ilişkisinin altı ay sürmesinden sonra oluşur.



### Madde 5: Kısmi İzin

(1) Emekçi iş ilişkisinin her tam ayı için yıllık izinin onikide birini aşağıdaki durumlarda hak eder:

- a) bekleme süresini dolduramadığından dolayı tam hak sahibi olamadığı takvim yılındaki zamanlar için;
- b) emekçi bekleme süresini doldurmadan iş ilişkisinden ayrıldığı durumlarda;
- c) emekçi bekleme süresini doldurduktan sonra bir takvim yılının ilk yarısında iş ilişkisinden ayrıldığı durumlarda.

- (2) En az yarım günden oluşan izin günlerinin kesirleri tam bir izin gününe yükseltilir.
- (3) Emekçi 1. bendin c harfi durumunda hak ettiğinden daha fazla izin kullandıysa, bu izin için ödenen izin ödenekleri geri istenemez.



#### **Madde 6: Çift Hakkın Oluşmasına Engel**

- (1) Emekçiye bir önceki işveren tarafından yürüyen takvim yılı için izin veril-diyse, izin hakkı yoktur.
- (2) İşveren; iş ilişkisinin sona erdirilemsi durumlarında emekçiye yürüyen tak-vim yılı için verilen veya kullanılan izin ile ilgili bir belge vermekle yüküm-lüdür.



#### **Madde 8: İzin Sırasında Kazanç Amaçlı Çalışma**

Emekçi izin sırasında iznin amaçlarına ters düşen kazanç amaçlı işler yapamaz.



#### **Madde 9: İzin Sırasında Hastalanmak**

Emekçi izin sırasında hastalanırsa, doktor raporuyla kanıtlanmış iş göreme-mezlik günleri yıllık izin olarak sayılmaz.



## 7. Çalışma Zamanı Yasasından (ÇalZamY) Hükümler

### Arbeitszeitgesetz (ArbzG)

Arbeitszeitgesetz (ArbzG) vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170), zuletzt geändert durch Gesetz zur Einführung des Euro im Sozial- und Arbeitsrecht sowie zur Änderung anderer Vorschriften (4. Euro-Einführungsgesetz) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1983



#### **Madde 1: Yasanın Amacı**

Yasanın amacı;

1. çalışma zamanının düzenlenmesinde emekçilerin güvencesini ve sağlığını korunmasını sağlamak ve esnek çalışma zamanları için koşulların düzeltmektir; ayrıca
2. pazar gününü ve resmi bayram günlerini dinlenmeye ve emekçilerin yüksek duygulara ulaşabilmelerine hizmet verecek günler olarak korumaktır.



#### **Madde 2: Kavram Tanımlanması**

- (1) <sup>1</sup>Bu yasa anlamında çalışma zamanı, dinlenme araları hariç, işin başlangıcından sona ermesine kadar süren zamandır; birden fazla işverende verilen çalışma zamanı toplanır. <sup>2</sup>Yer altı maden ocaklarında dinlenme araları çalışma zamanı olarak sayılırlar.
- (2) Bu yasa anlamında emekçi; işçi ve hizmetlidir ve ayrıca mesleki eğitimleri için çalışanlardır.
- (3) Bu yasa anlamında gece zamanı saat 23 ila 6 arasındaki zamandır; fırıncılarda ve pastahanelerde bu zaman saat 22 ila 5 arasındaki zamandır.
- (4) Bu yasa anlamında gece çalışması, gece zamanı içerisinde iki saatten fazla süren her tür çalışmadır.
- (5) Bu yasa anlamında gece çalışan emekçi, aşağıdaki koşullar altında çalışan emekçilerdir:
  1. çalışma zamanlarının düzenlenmesinden dolayı normal koşullar altında değişken vardiyada çalışanlar veya
  2. takvim yılında en az 48 gün gece vardiyasında çalışanlar.



#### **Madde 3: Emekçilerin Çalışma Zamanları**

<sup>1</sup>Emekçilerin günlük çalışma zamanı sekiz saati aşamaz. <sup>2</sup>Altı takvim ayı içerisinde veya 24 hafta içerisinde günlük çalışma zamanı ortalama olarak sekiz saati aşmayacaksa, çalışma zamanı on saate kadar uzatılabilir.



#### **Madde 4: Dinlenme Araları**

<sup>1</sup>Çalışmaya; işe başlamadan önce belirtilmiş dinlenme aralarıyla altı saaten dokuz saate kadar süren çalışma zamanları için en az 30 dakika ve dokuz saaten fazla çalışma zamanları için ise toplam 45 dakika ara vermek zorunludur.

<sup>2</sup>1. cümlede belirtilen dinlenme araları en az 15 dakikalık sürelerle bölünebilirler. <sup>3</sup>Emekçiler altı saaten fazla süren aralıksız bir zaman içinde dinlenem araları verilmeden çalıştırılmazlar.



#### **Madde 5: Dinlenme Süresi**

- (1) Emekçilerin; günlük çalışma zamanları bit'tikten sonra, aralıksız en az onbir saatlik bir dinlenme süresinin olması zorunludur.
- (2) 1. bendte belirtilen dinlenme süresi hastahanelerde ve tedavi, hizmet ve bakım ile ilgilenen diğer kuruluşlarda, lokantalarda ve yemek içmek ve konaklama ile ilgilenen diğer kuruluşlarda, ulaşım işletmelerinde, radyo evlerinde ayrıca tarım ve hayvancılıkla uğraşan kuruluşlarda bir saate kadar kısaltılabilir, bu; ancak her kısaltılan dinlenme süresi bir takvim ayı içerisinde veya dört hafta içerisinde diğer dinlenme sürelerinin uzatılmasıyla en az oniki saatle denkleştirilirse, olanaklıdır.
- (3) Dinlenme sürelerinin; hastahanelerde ve tedavi, hizmet ve bakım ile ilgilenen diğer kuruluşlarda 1. bendten farklı olarak, dinlenme süresinin yarısını geçmeyen nöbetçilik mesaisi veya hazırbulunma mesaisi sırasında uygulanan kısaltılmaları, diğer zamanlarda denkleştirilir.
- (3) Hastahanelerde ve tedavi, hizmet ve bakım ile ilgilenen diğer kuruluşlarda, dinlenme süresinin yarısını geçmiyen nöbetçilik mesaisi veya hazırbulunma mesaisi sırasında 1. bendten farklı olarak uygulanan dinlenme sürelerinin kısaltılmaları, diğer zamanlarda denkleştirilebilirler.
- (4) Avrupa Topluluğunun hükümleri söförler ve muavinler için asgari dinlenme araları düzenliyorsa, 1. bendten farklı olarak bu hükümler geçerlidir.





## 8. Çalışmayı Koruma Yasasından (ÇalKorY) Hükümler

(Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG)

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246) zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. 12. 2003 (BGBl. I. 2848).



### Madde1: Amacı ve Uygulanma Alanı

- (1) <sup>1</sup>Bu yasa; çalışmayı korumaya uygun olan girişimlerle işletmelerde çalışan emekçilerin güvenlerini ve sağlıklarını sağlamak ve geliştirmektir. <sup>2</sup>Bu yasa tüm iş dallarında geçerlidir.
- (2) <sup>1</sup>Bu yasa özel evlerde çalışan hizmetliler için geçerli değildir. <sup>2</sup>Bu yasa denizcilik işletmelerinde ve Federal Madencilik Yasasına tabi olan işletmelerde çalışan emekçilerin iş güvenceleri için geçerli değildir.
- (3) <sup>1</sup>İşverenin; diğer yasalar uyarınca güvencenin sağlanması ve sağlığın korunması ile ilgili yükümlülükleri, dokunulmazlıklarını korurlar. <sup>2</sup>1. cümle emekçilerin hakları ve yükümlülükleri için benzer şekilde geçerlidir. <sup>3</sup>İşveren dışında başka kişileri’de iş güvencesi ile ilgili girişimlerin alınmasıyla yükümlendiren diğer yasaların, geçerliliklerine dokunulmaz.
- (4) Resmi dini kuruluşlarda emekçi temsilciliği ve personel temsilciliğinin yerine Kilise Hukuku kapsamında çalışma arkadaşları temsilcilikleri geçer.



### Madde 2: Tanımlama

- (1) Bu yasa anlamında çalışmayı koruma girişimleri; yapılacak işin insanlara uygun bir şekilde düzenlenmesi için gerekli olan girişimleri’de kapsamına alan, çalışma sürecinde kazalardan ve yapılan işten doğabilecek sağlık için tehlikeli olgulardan korunmaya yeterli olan tüm önlemlerdir.
- (2) Bu yasa anlamında çalışan;
  1. Emekçilerdir,
  2. Mesleki eğitimleri için çalışanlardır,
  3. Evde çalışanlar ve onlarla kıyaslanabilen şahıslar dışında, İş Muhakemesi Yasasının 5. maddesinin 1. bendinde belirtilen anlamda emekçilerle kıyaslanabilen şahıslardır,
  4. Memurlardır,
  5. Hâkimlerdir,
  6. Askelerlerdir,
  7. Engelli insanlar için kurulmuş atelyelerde çalışan kişilerdir.

- (3) Bu yasa anlamında işveren; 2. bendte belirtilen kişileri çalıştıran, esas ve tüzel kişiler ve şahıs şirketlerdir.
- (4) Bu yasa anlamında başka hükümler; çalışmayı koruma girişimlerinin düzenlendikleri diğer yasaların, yürümeliklerin ve kazalardan korunma talimatlarının hükümleridir.
- (5) <sup>1</sup>Bu yasa anlamında işletmeler; kamu hizmetleri için dairelerdir. <sup>2</sup>Daire; makamlar, idareler ve Federal- Eyalet- ve Yerel idarelerin işletmeleridir, ayrıca diğer kamu hizmetleri kuruluşlarıdır, korporatiflerdir, vakıflardır, Federal- Eyalet- ve Yerel mahkemelerdir ve milli savunma ile ilgili kuruluşlardır.



### **Madde 3: İşverenin Temel Yükümlülükleri**

- (1) İşveren emekçilerin güvencelerini ve sağlıklarını olumsuz şekilde etkileyen durumları dikkate almak kaydıyla çalışmayı korumak için uygun girişimlerde bulunmakla yükümlüdür. <sup>2</sup>O; bu girişimlerin etkileri açısından uygun olup olmadıklarını araştırmak ve gerekirse bunları değişen ortama uyarlamak zorundadır. <sup>3</sup>O; uyarlama sürecinde emekçilerin güvencelerinin ve sağlıklarının korunmasının daha iyileştirilmesi için uğraş göstermek zorundadır.
- (2) İşveren 1. bend anlamındaki girişimleri planlamak ve uygulamak için yapılan işin türünü ve emekçilerin sayısını göz önünde tutarak
  1. uygun bir iç yapılanmanın kurulmasını sağlamak ve gereken araç ve gereçleri hazır tutmak,
  2. bu girişimlerin; gerekiyorsa, tüm iş alanlarında uygulanmaları, işletmenin idare alanında riayet edilmeleri ve emekçilerin katılım haklarını yerine getirebilmeleri için önlemler almak zorundadır.
- (3) İşveren bu yasa anlamındaki girişimlerin giderlerini emekçilere yükleyemez.



### **Madde 4: Genel Esaslar**

İşveren çalışmayı koruma girişimleri konusunda aşağıda aktarılan genel esaslardan yola çıkmak zorundadır:

1. çalışmanın düzenlenmesinde yaşamı ve sağlığı tehlikeye koyabilecek olguların olanaklar kapsamında engellenmesi ve arta kalan tehlikelerin' ise olanaklar çerçevesinde en asgari dereceye indirilmesi;

2. Tehlikeler kaynaklarında önlenirler;
3. Güvence girişimleri alırken tekniğin en yeni seviyesine göre, çalışma tıp'ı ve temizliği ve çalışma ile ilgili diğer bilimsel bilgilerin dikkate alınması;
4. Güvence girişimleri tekniğin, çalışmanın düzenlenmesinin, başka çalışma koşullarının, sosyal ilişkilerin ve çevrenin somut işyerleri üzerindeki etkilerinin en uygun şekilde birbiriyle bağlantıya alınmaları amacıyla planlanması;
5. bireysel güvence girişimleri önem açısından diğer girişimlerden sonra gelirler;
6. özel olarak korunması gereken şahıs gurplarının maruz kalabilecekleri ayrı tehlikeler göz önünde tutulmak zorundadır;
7. emekçilere uygun yönergeler verilmek zorunludur;
8. araçsız veya araçlı şekilde cinsellikle ilgili etkiler gösteren düzenlemeler, ancak biyolojik yapının gerektirdiği nedenlerden dolayı zorunlu olarak gerekiyorsa, uygundur.



### **Madde 5: Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesi**

- (1) İşveren, emekçilerin yaptıkları işleri değerlendirerek onlardan doğabilecek tehlikeleri araştırmak ve uygun çalışmayı koruma girişimleri almak zorundadır.
- (2) <sup>1</sup>İşveren değerlendirmeyi her iş alanı için ayrı ayrı yapar. <sup>2</sup>Aynı iş koşullarının olduğu işyerlerinden birinin değerlendirilmesi yeterlidir.
- (3) Bu tehlikeler özellikle;
  1. işhanelerinin ve işyerlerinin kuruluşlarından ve donanmalarından, fiziki, kimyasal ve biyolojik etkilerinden,
  2. İş malzemesinin seçiminden ve işleve sokulmasından, özellikle ham maddelerden, makinalardan, araçlardan ve tesislerden ve aynı zamanda; bunlarla ilişkilerden,
  3. çalışma ve üretim yöntemlerinin, işin akımının ve iş zamanının düzenlenmelerinden ve bunların müşterek etkilerinden,
  4. emekçilerin uzmanlıkta yetersizliklerinden ve yetersiz öğrenimlerinden, kaynaklanırlar.



## 9. Federal Eğitim Parası Yasasından (FEğiParaY) Hükümler

(Bundenserziehungsgeldgesetz = BErzGG)

Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundenserziehungsgeldgesetz = BErzGG)  
vom 6. 12. 1991 (BGBl. I. 2142) geändert mit dem Gesetz vom 23. 10. 2003 (BGBl. I. 1426).



### Madde 15: Eğitim İzni Hakkı

(1) Emekçilerin;

1. bakımıyla yükümlü oldukları bir çocukla, eşlerinin bir çocuğuyla, evlatlık edinmek amacıyla korumasına aldıkları çocukla, bakımına hakları olmadığı halde durumun ağırlığından dalayı kendisi için 1. maddenin 7. bendinin 2. cümlesi gereği eğitim parası alınabilen bir çocukla veya bakımına hakları olmayan öz çocuğuyla bir evde oturuyorlarsa ve
2. bu çocuğa kendileri bakıp eğitiyorlarsa, 31. Aralık 1991 yılından sonra doğmuş çocukları üçüncü yaşlarını doldurmasına dek eğitim izni hakları vardır.

(2) Eğitim izni hakkı;

1. Loğusa anne sekiz hafta dolasına kadar, erken doğumlarda ve bir den fazla doğum durumlarında oniki hafta dolasına kadar veya yasa uyarınca veya yasa gereği daha fazla bir zaman çalıştırılmadığı sürece,
2. emekçiyle; işsiz olamayan veya meslek eğitimi görmeyen, aynı evde yaşayan diğer taraf (anne veya baba) çalışmıyorsa veya
3. diğer taraf (anne veya baba) eğitim izni hakkındandan yararlanıyorsa, yoktur.

(3) Bu hak sözleşmeyle engellenemez veya kısıtlanamaz.

(4) <sup>1</sup>Haftalık çalışma süresi 19 saati geçmemek koşuluyla, eğitim izni sırasında kazanç amacıyla çalışılabilir. <sup>2</sup>Diğer işverenlerde kısmi kazanç amaçla çalışmak veya girişimci olarak çalışmak işverenin olurluğunu gerektirir. <sup>3</sup>İşveren olurun, ancak işletmenin çıkarkarına aykırı çıkıyor gerekçesiyle dört haftalık bir süre içerisinde yazılı olarak rededebilir.



### Madde 20: Meslek Eğitimi Amacıyla Çalışanlar; Ev Mesaisi Çalışanları

- (1) <sup>1</sup>Meslek eğitimi amacıyla çalışanlar bu yasa huzurunda emekçidirler. <sup>2</sup>Eğitim izni süresi meslek eğitimi süresine eklenmez.

(2) <sup>1</sup>Ev mesaisi çalışanların ve, beraber çalışıyorlarsa, onlarla kıyaslanabilen diğer kişilerinde (Ev Mesaisi Yasasının 1. maddesinin 1. ve 2. bendleri) eğitim izni hakları vardır. <sup>2</sup>Bunlar için işverenin yerine sipariş veren veya ara ustalar ve iş ilişkisinin yerine de çalışma ilikisi geçer.

▲

## 10. Anneliği Koruma Yasasından (AKY) Hükümler

(Mutterschutzgesetz = MuSchG)

Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz = MuSchG) vom 24. Januar 1952 (BGBl. I S. 69) in der Neufassung vom 20. Juni 2002 (BGbl. I S. 2318)



### Madde 1: Geçerlilik aalanı

Bu yasa;

1. iş ilişkisinde bulunan kadınlar için,
2. ev mesaisi çalışan bayanlar ve, yapılan somut işte beraber çalışıyorlarsa, onlarla kıyaslanabilenler (14. Mart 1951 tarihli [BGBl. S. 191] Ev mesaisi yasası 1. madde 1. ve 2. bendleri) için geçerlidir.



### Madde 2: İşyerini Düzenleme

- (1) Kim; hamile veya emziren anne çalıştırıyorsa, iş yerinin düzenlenmesinde, makinalar, aletler ve cihazlar da dahil, bakım işlerinde ve çalışmanın düzenleyişinde, hamilenin veya emziren anne'nin hayatının ve sağlılığının korunması için gerekli önleyici tedbirler almak ve girişimlerde bulunmak zorundadır.
- (2) Kim; bir hamile veya emziren anneyi, sürekli oturarak veya ayakta kalmak üzere yapılması zorunlu olan işlerde çalıştırıyorsa, kendisine kısa süre dinlenmek amacıyla oturma olanağı ve araçları hazır bulundurmak zorundadır.
- (3) Kim; bir hamile veya emziren anneyi, sürekli oturarak yapılması zorunlu olan işlerle meşgul ediyorsa, kendisine kısa süre işine ara vermesi için olanak tanımak zorundadır.
- (4) Federal Hükümet; yönetmelikle ve Federal Konseyin onayı ile
  1. işvereni; hamile veya emziren annenin ve çocuklarının sağlıklarını tehlikelerden sakınmak amacıyla uzanmak için uygun yerlerin kurulması ve 1. bendte belirtilen esasın işleme sokulması ile birlikte başka koruyucu girişimler düzenlemekle yükümlendirebilmesi için,
  2. işverenin, hamile veya emziren anneler için tehlike oluşturan durumları değerlendirmesi yükümlülüğü ile ilgili, alınması zorunlu olan koruma girişimlerini ve emekçileri ilgilendirdiği ölçüde yasalaşması gereken Avrupa Topluluğu Konseyinin 92/85/EWG sayılı 19. Ekim 1992 tarihli

hamile emekçilerin, loğusaların ve emziren emekçilerin işyerinde sağlıklarının korunması ile ilgili yönergenin 4.'den 6. maddelerine kadar olan hükümleri konusunda, bilgilendirme ile ilgili ayrıntılı hükümler düzenelemesiyle yetkilendirilir (ABl. EG Nr. L 348 S. 1).

- (5) Denetimle ilgili resmi makam, 4. bendin gereği çıkarılmış yönetmeliklerden bağımsız olarak farklı durumlarda, 1. bendin uygulanması için hangi tedbirlerin alınması ve hangi girişimlerde bulunulması gerektiği talimatını verebilir.



### **Madde 3: Hamilelerin Çalıştırılma Yasağı**

- (1) Hamileler, doktor raporuna göre annenin veya çocuğun hayatı ve sağlığı çalışmaya devam edildiğinde tehlikedeysen, çalıştırılmazlar
- (2) Hamileler, çalışmaya kesin hazır olduklarını açıklamazlarsa, doğuma altı hafta kalan zaman içerisinde çalıştırılmazlar; bu açıklama hezaman geri çekilebilir.



## A

- Açık işyerilerinin ilânı : Ausschreibung;
- Afidavit : Erklärung an Eidesstatt  
(Afidavit; ileri sürülen bir şeyin kanıtlanması çeşitli nedenlerden dolayı belli bir süre içinde yapılmıyorsa veya bu kanıtın getirilmesi başka birinin haklarını zedeleyebiliyorsa, kanıtın yerine geçen ve ileri sürülen şeyin gerçek olduğunu belirten yazılı bir yemin metnidir);
- Acil işletme nedenleri : Dringende betriebliche Gründe;
- Acil nesnel nedenler (sebepler) : Dringende sachliche Gründe;
- Ağır aykırılık : Grober Verstoß;
- Ağır kusur : Fahrlässigkeit (grobe);
- Aldatmak : Täuschung;
- Amir hükümler, kesin hükümler : Zwingendes Recht/zwingende Vorschriften;
- Analog, benzer şekilde/biçimde : Analog, entsprechend;
- Analog, benzerlik : Analogie;
- Anonüm şirket : Aktiengesellschaft;
- Anlaşma : Einigung;
- Anlaşmazlık : Streit/Uneinigkeit;
- Anna- ve Baba zamanı : Elternzeit  
(Anna ve Baba zamanı; yasa koyan tarafından iş ilişkisinde bulunan anne ve babalara çocuklarının daha küçük yaşta bakımları ve eğitimleri için başvuruları üzerine işveren tarafından işlerinden ücretsiz olarak serbest bırakılmaları için tanınan bir haktır (bak. Bundeserziehungsgeldgesetz = Federal Eğitim Parası Yasasının 15. ve 20. maddeleri);
- Araçlı, vasıtalı : Mittelbar;
- Araçsız, doğrudan doğruya : Unmittelbar;
- Aralıksız : Ununterbrochen, kontinuierlich;
- Artıkgün : Schalltag;
- Asılsız, esassız, sebebsiz : Unbegründet;

## B

- Bağlantılı : In Verbindung;
- Bağışık tutmak/bırakmak : Freistellen, befreien von einer Pflicht;
- Bağışlamak : Abschließen, vereinbaren (Vertrag);



- Bağlılık borcu (yükümlülüğü) : Treuepflicht;
- Bağlam : Zusammenhang;
- Bağlayıcı : Bindend;
- Basit çoğunluk : Mehrheit (einfache);
- Belirti, nişan, vasıf, nitelik : Merkmal;
- Bent(d) : Absatz (... des Paragraphen);
- Benzer şekilde : Auf ähnlicher Art, analog, entsprechend;
- Bildirim : Schriftliche Erklärung, schriftliche Angaben;
- Bildirim ödencesi : Abfindung;
- Bileşim : Zusammensetzung  
(kimyada iki ya da daha çok öğenin bir araya gelerek yeni bir öğe oluşturmaları burdaki bağlantıda: bir çok emekçinin bir araya gelerek emekçi temsilciliğini oluşturmaları: örnek: Emekçi temsilciliği dört kadın üç erkek emekçiden bileşir);
- Bilgilendirmek : Informieren;
- Bilgilendirme ve Görüşme hakları : Unterrichts- und Beratungsrechte;
- Bireysel personel girişimler : Personelle Einzelmaşnahme;
- Birleşim : Zusammensetzen;
- Bir elden idare : Einheitliche Leitung;
- Birlikte kararverme hakkı : Mitbestimmungsrecht  
(İşletme Teşkilat Yasasının bazı hükümlerinde düzenlenen ve emekçi temsilciliğine verilen haklar "birlikte karar verme hakkı" diye nitelendirilirler. Bu haklar işverenin emekçi temsilciliğinin kesin karara bağlanmış **oluru** (Zustimmung) olmadan işletme ile ilgili bazı girişimlerde ve değişikliklerde bulunamazlığını simgeleyen yasal bir durumdur.
- Butlan, geçersiz : Nichtigkeit;
- Bütün : Einheit;

## C

- Cari işler : Laufende Geschäfte;
- Ceza talebi : Strafantrag;
- Cümle : Satz;

## Ç

- Çağırı üzerine çalışma (iş) : Arbeit auf Abruf (KAPOVAZ)  
(İşveren ve emekçi arasında, emekçinin iş gücünü işverenin hizmetine onun iş yığınınına bağımlı olarak koyacağı sözleşmesi çerçevesinde kararlaştırılmış bir iş ilişkisi türü);
- Çalışanlar, işgörenler : Beschäftigte;
- Çalışma eğitimi/terbiyesi : Arbeitspädagogik;
- Çalışma Güvencesi Yasası : Arbeitssicherheitsgesetz (AsiG);
- Çalışmayı Koruma Yasası : Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG);
- Çıkar denkleşmesi : Interessensausgleich;
- Çıkar çelişkisi : Interessensgegensatz;
- Çırak : Auszubildende(r);
- Çoğunluk secim usulü : Mehrheitswahl;
- Çok az, tikel, cüzî : Geringfügig;

## D

- Daimi mahkeme kararlar : Ständige Rechtsprechung;
- Data : Datei (elektronisch);
- Değişken : Variabel;
- Değişkemek : Modifizieren;
- Değişkin, değişikli : Modifiziert;
- Doğrudan doğruya, araçsız : Unmittelbar;
- Düzenli çalışanlar : Regelmäßige Beschäftigte;
- Düzen, iç yapı, organizasyon : Organisation;

## E

- Eğilimli işletme: : Tendenzbetrieb (§§ 118 BetrVG)  
(Eğilimli işletmeler tarafgirlik za'afı gerektiren doğrudan doğruya, ve genellikle 118. madde 1. bend 1. cümle 1. ve 2. fıkralarda sözü geçen amaçları taşıyan işletmelerdir);
- Ekonomi kurullu : Wirtschaftsausschuss  
(§§ 106 ff. BetrVG);
- Elektronik veri bankası : EDV (Elektronische  
Datenverarbeitung);
- Emek gücü : Arbeitskraft im weitesten Sinne  
(Çoğu kez salt yaşamın sürdürebilimesi için harcanan tek maddi temel = beden ve kafa gücü);
- Emekçi : Arbeitnehmer  
(**Siyasi tanım:** Herhangi bir üretim aracına sahip olmayan, geçimini yalnızca emek gücünü satarak sağlamak zorunda olan kimse; **Yasal tanım:** iş ilişkisinde çalışmanın zamanı, yeri ve türe bakımından başkalarından ve ekonomik açıdan işverenden bağımlı olan kimse; **bak** İşletme Teşkilat Yasasının 5. madde 1. bend anlamında emekçiler hem işçi hemde hizmetlilerdir);

<input type="checkbox"/> Emekçi temsilciliği	: Betriebsrat;
<input type="checkbox"/> Emekçi temsilciliğinin kabul saatleri	: Sprechstunden des Betriebsrats;
<input type="checkbox"/> Emekçi temsilciliğinin kararı	: Beschluss des Betriebsrats;
<input type="checkbox"/> Engelleme Hakkı	: Unterlassungsanspruch;
<input type="checkbox"/> Engelleme davası, men davası	: Unterlassungsklage;
<input type="checkbox"/> Engel nedeni	: Verhinderungsgrund;
<input type="checkbox"/> Engelli	: Verhindert;
<input type="checkbox"/> Engelli insanlar	: Schwerbehinderte Menschen;
<input type="checkbox"/> Erekli süre	: Zweckbefristung;
<input type="checkbox"/> Erekle sürelenmiş iş sözleşmesi	: Zweckbefristeter Arbeitsvertrag;
<input type="checkbox"/> Erginleşme eğitimi, uzmanlaşma eğitimi	: Fortbildung;
<input type="checkbox"/> Erekli süre	: Zweckbefristung;
<input type="checkbox"/> Esas	: Grundsatz;
<input type="checkbox"/> Esas olan	: Maßgebend (sächlich);
<input type="checkbox"/> Esas kişi (tabii ...)	: Natürliche Person;
<input type="checkbox"/> Esirgemek Sakınmak	: Verweigern;
<input type="checkbox"/> Eşitlik, eşit haklara sahiplik	: Gleichberechtigung;
<input type="checkbox"/> Eşit muamele, Eşit işlem	: Gleichbehandlung;
<input type="checkbox"/> Eşit muamele emri, Eşit işlem emri	: Gleichbehandlungsgebot;
<input type="checkbox"/> Ev mesaisi	: Heimarbeit
(evlerde yapılmak üzere alınan ve genellikle parça ambalajlama, parça ekleme, yazı işleri vs.);	
<input type="checkbox"/> Ev çalışanı	: Heimbesehäftigte;
<input type="checkbox"/> Ev mesaisi yasası	: Heimarbeitsgesetz (HAG);

## F

<input type="checkbox"/> Fahri görev, onursal görev	: Ehrenamt;
<input type="checkbox"/> Fail	: Täter;
<input type="checkbox"/> Federal Eğitim Parası Yasası	: Bundeserziehungsgeldgesetz;
<input type="checkbox"/> Federal İzin Yasası	: Bundesurlaubsgesetz;
<input type="checkbox"/> Federal Madencilik Yasası	: Bundesberggesetz;
<input type="checkbox"/> Federal işagentsi	: Bundesagentur für Arbeit;
<input type="checkbox"/> Feragat	: Verzicht;
<input type="checkbox"/> Feragat beyannamesi	: Verzichtserklärung;
<input type="checkbox"/> Fesih (işten çıkarma)	: Kündigung;
<input type="checkbox"/> Fıkra	: Ziffer;
<input type="checkbox"/> Fiil	: Tat (z.B. Straftat);
<input type="checkbox"/> Fikir alma işlemi	: Anhörung des Betriebsrats;

## G

- Garantie, ehmiyet : Sicherheit;
- Gaye, Erek, Maksat, Kasıt : Zweck;
- Gayeli süre : Zweckbefristung;
- Geçici temsilcilik vekâleti : Übergangsmandat;
- Geçici yardımcı : Aushilfe;
- Geçmişe yönelik, sonradan : Rückwirkend;
- Geliştirici eğitimi : Weiterbildung;
- Genel kural, genel kaide; : Generalklausel;
- Gençlik ve ırak Temsilciliği : Jugend- und Auszubildenden-vertretung;
- Gıyap kararı : Versäumisurteil;
- Gidermek, karşılamak, temin etmek : Ersetzen;
- Görüş alma işlemi : Anhörung des Betriebsrats;
- Gösterge, amare, işaret : Anzeichen, Indikator, Indiz;
- Güvence : Sicherheit;

## H

- Haciz : Pfändung;
- Hafifleştirmek, azaltmak, dindirmek : Mildern;
- Hak düşme süresi : Ausschlussfrist;
- Hak düşme süresi (iskat edici) : Verwirkungsfrist;
- Hak ve selâhiyet (yetki) : Berechtigung;
- Hâkim fikirler : Herrschende Meinung;
- Haksızca fark gözetmek : Diskriminierung;
- Haksızca farklı davranmak, haksızlığa uğratmak : Diskriminieren;
- Haksızca fark gözetme yasağı : Diskriminierungsverbot;
- Hareket serbestliği : Handlungsfreiheit;
- Hazırbulunma mesaisi : Rufbereitschaft;
- Hisse Senetleri Yasası : Aktiengesetz;
- Hizmetli : Angestellte(r);
- Hizmetli (Yönetici ...) : Leitende(r) Angestellte(r);
- Hukuk kaideleri : Rechtsnormen;
- Hukuksal dayanak : Rechtsgrundlage;
- Husisi ödenekler : Sonderzahlungen;

## I

- İhmal etmek : Versäumen;
- İhmal, kusur : Versäumt;
- İstinaf : Berufung;
- İstinaf Mahkemesi : Berufungsgericht;

## İ

- İç yapı : Organisation (z.B. innere organisation eines Betriebs);
- İhtiyadi tedbir : Einstweilige Verfügung;
- İkincil işletmeler : Nebenbetriebe  
(İkincil işletmeler düzenleri ve idareleri bakımından serbest olmakla beraber görevlerinin üstesinden gelebilme bakımından merkez işletmelerin yardımlarına ihtiyaçları olan ve ordaki işletme gayesini destekleme doğrultusunda işlev gören ve bundan dolayı sıralamada önem bakımından ikinci derecede olan, tali (sekundär) işletmelerdir);
- İkramiye : Gratifikation, Bonus, Prämie;
- İle : Mit (Betriebsrat **mit** Vertrauensleute);
- İla : Bis (§ 8 bis 15/von A bis K);
- İrdelemek, İncelemek, Araştırmak : Untersuchen, Überprüfen, Erforschen;
- İş : Arbeit; Beschäftigung;
- İş sözleşmesini değiştirici fesih : Änderungskündigung  
(İş sözleşmesini değiştirici fesih; işveren iş ilişkisinin feshini beyan edip ve aynı zamanda emekçiye değişmiş çalışma koşulları altında iş ilişkisininin devamını teklif etmesidir, bak Fesihden Koruma Yasasının 2. maddesi);
- İşbirlikli çalışmak : Gruppenarbeit;
- İşbölümü : Arbeitsteilung;
- İş emniyeti : Arbeitsschutz;
- İş emniyeti önlemleri : Arbeitsschutzmaßnahmen;
- İş emniyeti hükümleri : Arbeitsschutzvorschriften;
- İş göremezlik : Arbeitsunfähigkeit;
- İş yeri : Arbeitsplatz;
- İşyerininin paylaşımı : Arbeitsplatzteilung (Job Sharing);
- İşletme : Betrieb;
- İşletme malzemesi : Betriebsmittel;
- İşletme maddesi : Betriebsstoff;
- İşletme kısmı : Betriebsteil, Abteilung;
- İşletme sözleşmesi : Betriebsvereinbarung;

- İşletme Teşkilat Yasası : Betriebsverfassungsgesetz;
- İşletme talimatları : Betriebsvorschriften;
- İşletme tarafları : Betriebspartner;
- İşletme vesikası : Betriebsausweis;
- İşletmenin deviri : Betriebsübergang;

## J

- Jüpiter : Jupiter  
Gezegenlerin en büyüğü ve güneş'e yakınlık bakımından beşincisi, Erendiz, Müşteri;

## K

- Kanunen geçerli : Rechtswirksam;
- Kanunen geçersiz : Rechtsunwirksam;
- Katılım hakkı : Beteiligungsrechte;
- Katılım ve görüşme hakkı : Beteiligungs- und Beratungsrechte;
- Katılım listesi : Teilnehmerliste;
- Kesin geçerlilik kazanmış : Rechtskräftig;
- Kesin hüküm : Rechtskraft;
- Kesin hükümler, amir hükümler : Zwingendes Recht;
- Kiralık Emekçiler : Leiharbeiter;
- Kısa çalışma : Kurzarbeit;
- Kısıtlı zaman : Teilzeit;
- Kısıtlı zaman çalışan emekçi : Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer  
(Kısıtlı zaman çalışanların düzenli haftalık çalışma saatleri işletmede onlara benzetilebilen tam gün çalışan emekçilerin düzenli haftalık çalışma saatlerinden kısadır);
- Kısıtlı zaman iş ilişkisi : Teilzeitarbeitsverhältnis;
- Kısıtlı ve Süreli Çalışma Yasası : Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG);
- Kişiliğin hür biçimde gelişmesi : Freie Entfaltung der Persönlichkeit;
- Kişilik hakları : Persönlichkeitsrecht;
- Koldaş : Kollegin/Kollege;
- Konzern : Konzern;
- Koruma yasaları : Schutzgesetze;
- Koşul : Voraussetzung;
- Koruma yükümlülüğü : Fürsorgepflicht;
- Kurul (çalışma kurulu) : Ausschuss;
- Kurum : Gremium;
- Kuruluş, teşkilât : Organisation;

## L

- Lafız, söz : Wendung;
- Loğos : Wöchnerin;

## M

- Mağdur : Benachteiligter, ungerecht behandelte;
- Mağduriyet : Benachteiligung;
- Mağdur bırakmak yasağı : Benachteiligungsverbot;
- Maksatlı süreleme : Zweckbefristung;
- Mani tedbirler, önleyici tedbirler : Vorbeugungsmaßnahmen;
- Men'i davası, engelleme davası : Unterlassungsklage  
(birinin belli bir kişinin veya kişiler topluluğunun (örneğin Emekçilerin) haklarını zedeleyici herhangi bir harekte bulunmasını mahkeme kararıyla yasaklanması için açılan dava);
- Merkez idare : Hauptverwaltung, zentrale Leitung  
(işletmenin veya şirketin merkez idaresi) (Hauptverwaltung eines Betriebes/ Unternehmens);
- Merkez İşletme : Hauptbetrieb  
(Merkez İşletme, amaçladığı gayelerine işletme kısımlarının tam veya ekseriyetle hizmet ettikleri işletmedir);
- Mevcut listesi : Anwesenheitsliste;

## N

- Nesnel, objektif : Objektiv;
- Nicel : Quantitativ;
- Nispetsiz : Unverhältnismäßig;
- Nispi seçim usulü : Verhältniswahl;
- Nispi temsil usulü : Verhältniswahlrecht;
- Nitel : Qualitativ;
- Nöbetçilik : Bereitschaftsdienst;

## O

- Objektif, Nesnel : Objektiv;
- Olumsuz etkilemek : Beeinträchtigen;
- Olumsuz etki : Beeinträchtigung;
- Olur : Zustimmung;
- Onamak : Zustimmungen, bestätigen, befürworten;

- Onursal görev, Fahri görev : Ehrenamt;
- Oranlı, dengeli, ölçülü, : Ausgewogen, Ausgeglichen;
- Ortak emekçi temsilciliği : Gesamtbetriebsrat;
- Ortak işletme : Gemeinsamer Betrieb;
- Oy çoğunluğu : Stimmenmehrheit;
- Oy eşitliği : Stimmgleichheit;
- Oy vermekten sakınmak/çekinmek : Stimmenthaltung;

## Ö

- Ödence (bak, bildirim ödencesi) : Schadensersatz (Abfindung);
- Öğe, unsur : Element, Bestandteil;
- Öğesel : Elementar, eigentlich, primär;
- Ölçüt, mısdak, kıstas : Kriterium;
- Ön görüşmeler : Vorverhandlungen;
- Önel, mühlet, vade : Frist, Zeitraum, Zeitabschnitt;
- Önelli : Befristet;
- Önelsiz : Fristlos;
- Önelli fesih : Fristgerechte Kündigung, ordentliche Kündigung;
- Önelsiz fesih : Fristlose Kündigung, außerordentliche Kündigung;
- Önlem : Vorkehrung, Vorbeugung;
- Önleyici tedbirler, mani tedbirler : Vorbeugungsmaßnahmen;
- Özlük dosyası : Personalakte;
- Öznel : Subjektiv;
- Özür : Entschuldigungsgrund;

## P

- Personel girişimler : Personelle Angelegenheiten, personelle Einzelmaßnahmen;
- Protokol : Protokoll;

## R

- Reddetmek : Ablehnen;

## S

- Sakınmak, Esirgemek : Verweigern;



<input type="checkbox"/> Sorumluluğu sınırlı şirket	: Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH);
<input type="checkbox"/> Seçim kurulu	: Wahlvorstand;
<input type="checkbox"/> Seçim kurulu üyeleri	: Wahvorstandsmitglieder;
<input type="checkbox"/> Seçmen	: Wähler(in);
<input type="checkbox"/> Seçme işlemi, Seçim	: Auswahlverfahren;
<input type="checkbox"/> Sır saklama yükümlülüğü	: Schweigepflicht;
<input type="checkbox"/> Simsarlık	: Arbeitsvermittlung;
<input type="checkbox"/> Sivil hizmetli	: Zivildienstleistende/r;
<input type="checkbox"/> Sözleşme	: Vereinbarung;
<input type="checkbox"/> Süreksiz	: Kurze Zeit dauernd, rasch vergehend
(Özgürlüğün, süreksiz bir aşk serüveni gibi tadı damağimde kaldı)	
<input type="checkbox"/> Süreaşımı	: Verwirkungsfrist, Ausschlussfrist, Verjährung;
<input type="checkbox"/> Sürek, müdet	: Bestand, Fortdauer;
(Benim iş ilişkimin süreği tam 10 yıl oldu)	
<input type="checkbox"/> Sürekli iş ilişkisi	: Dauerarbeitsverhältnis;
<input type="checkbox"/> Sürekli çalışanlar	: Auf Dauer Beschäftigte;
<input type="checkbox"/> Süreli	: Befristet;
<input type="checkbox"/> Süreli çalışanlar	: Befristet Beschäftigte;
<input type="checkbox"/> Süreli iş	: Befristete Arbeit;
<input type="checkbox"/> Süreli iş ilişkisi	: Befristetes Arbeitsverhältnis;
<input type="checkbox"/> Sürenin dolması,	: Fristablauf;
<input type="checkbox"/> Süresiz	: Unbefristet;
<input type="checkbox"/> Süresiz iş ilişkisi	: Unbefristetes Arbeitsverhältnis;
<input type="checkbox"/> Süreye bağlama	: Befristen;

## Ş

<input type="checkbox"/> Şahıs topluluğu	: Personengesamtheit;
<input type="checkbox"/> Şahsi şirket	: Personengesellschaft;
<input type="checkbox"/> Şirket	: Unternehmen;

## T

<input type="checkbox"/> Takdire bağlı muamele	: Ermässenhandlung;
<input type="checkbox"/> Takdir hakkı	: Ermessensrecht;
<input type="checkbox"/> Tasarı sahası/süreci	: Planungsphase;
<input type="checkbox"/> Tasfiye Temsilciliği	: Restmandat;

<input type="checkbox"/> Tek üyeli emekçi temsilciliği	: Einköpfiger Betriebsrat;
<input type="checkbox"/> Tespit davası	: Feststellungsklage;
<input type="checkbox"/> Tikel çalışanlar, cüzi çalışanlar	: Geringsfügig Beschäftigte;
<input type="checkbox"/> Toplusözleşme	: Tarifvertrag;
<input type="checkbox"/> Toplusözleşmeye bağlılık	: Tarifbindung;
<input type="checkbox"/> Toplusözleşmenin önceliği kuralı	: Tarifvorrang;
<input type="checkbox"/> Toplusözleşmenin saklılık kuralı	: Tarifvorbehalt;
<input type="checkbox"/> Tutanak	: Niederschrift;
<input type="checkbox"/> Tüzel kişi	: Juristische Person;

## U

<input type="checkbox"/> Usulen	: Ordnungsgemäß;
<input type="checkbox"/> Usulüne uygun	: Ordnungsmäßig;
<input type="checkbox"/> Uygun	: Zulässig, zumutbar;
<input type="checkbox"/> Uygun olmayan	: Unzulässigkeit (Vertrag usw.), unzumutbar;
<input type="checkbox"/> Uzlaşma kurulu	: Einigungsstelle;
<input type="checkbox"/> Uzlaşma kurulu başkanı	: Vorsitzender der Einigungsstelle;
<input type="checkbox"/> Uzlaşma kurulu üyeleri	: Beisitzer der Einigungsstelle;

## Ü

Üretken	: Leistungsfähig;
Üretkenlik	: Leistungsfähigkeit;

## V

<input type="checkbox"/> Varsayım	: Annahme, Unterstellen; (hypotetisch);
<input type="checkbox"/> Verileri Koruma Yasası	: Datenschutzgesetz;

## Y

<input type="checkbox"/> Yabancı tayin, (hangi işin kim tarafından, ne zaman zarfında ve nasıl yapılmasının başkasınca belirtilmesi ve tayin edilmesi işlemi; emekçiler yabancı tayine bağlıdırlar);	: Fremdbestimmung
<input type="checkbox"/> Yasal	: Zulässig (gesetzlich);
<input type="checkbox"/> Yasallık (yasal olma durumu)	: Zulässigkeit (Gesetzlichkeit);
<input type="checkbox"/> Yasa dışı	: Unzulässig (ungesetzlich);
<input type="checkbox"/> Yazılı şekil/biçim	: Schriftform;

□ Yeknesak, bitevi, cansıkıcı	: Monoton, eintönig, gleichmäßig, langweilig;
□ Yeti	: Fähigkeit (geistige);
□ Yetki, (Hak ve selâhiyet)	: Berechtigung;
□ Yetersayılı karar	: Beschlussfähig;
□ Yetki, Selâhiyet)	: Ermächtigung;
□ Yetkilendirmek	: Ermächtigen;
□ Yönerge, talimat,	: Richtlinie;
□ Yönetici hizmetli	: Leitende(r) Angestellte(r);
□ Yönetmelik	: Rechtsverordnung, Verordnung;
□ Yürütme kurulu	: Betriebsausschuss;

## Z

□ Zam	: Zulage;
□ Zaman birimi	: Zeitabschnitt;
□ Zamanaşımı/Süreaşımı	: Fristablauf;
□ Zorlayıcı birlikte karar hakkı	: Erzwingbare Mitbestimmungsrechte;
□ Zorunlu hükümler	: Zwingende Vorschriften;

## A

- Abmahnung : Uyarı, İhtar;
- Absatz (des Paragraphen) : Bent (d);
- Abschliessen : Bağtılamak, kararlaştırmak;
- Abschluss : Bağıtılama işlemi, karara bağlamak;
- Absolute Mehrheit : Mutlak çoğunluk;
- Aktiengesellschaft : Anonüm şirket;
- Aktiengesetz : Hisse Senetleri Yasası;
- Aktives Wahlrecht : Seçme hakkı;
- Analog : Benzer şekilde, manasına ugun şekilde (biçimde), analog;
- Änderungskündigung : İş sözleşmesini değiştirici fesih (İşveren iş ilişkisinin feshini beyan edip ve aynı zamanda emekçiye değişmiş çalışma koşulları altında iş ilişkisinin devamını teklif edmesi);
- Angestellte(r) : Hizmetli;
- Angestellte(r) (leitende) : Yönetici hizmetli;
- Anhörung des Betriebsrats : Emekçi temsilciliğinin fikrini alma işlemi;
- Anhörungsverfahren : Fikir alma işlemi;
- Antrag : Önerge;
- Anwesenheitsliste : Mevcut listesi;
- Arbeit auf Abruf (KAPOVAZ) : İstek üzerine çalışma (iş) (İşveren ve Emekçi arasında, Emekçinin iş gücünü işverenin hizmetine onun iş yığımına bağımlı olarak koyacağı sözleşmesi çerçevesinde kararlaştırılmış bir iş ilişkisi türü);
- Arbeitsablauf : İşin akışı;
- Arbeitskraft : Emek gücü, iş gücü
- Arbeitsgerichtsgesetz : İş Muhakemeleri Kanunu;
- Arbeitspädagogik : Çalışma eğitimi/terbiyesi;
- Arbeitsschutz : İş emniyeti;
- Arbeitsschutzmaßnahmen : İş emniyeti önlemleri;

<input type="checkbox"/> Arbeitsverfahren	: İş yöntemi;
<input type="checkbox"/> Arbeitsschutzvorschriften	: İş emniyeti hükümleri;
<input type="checkbox"/> Arbeitszeit	: Çalışma zamanı, iş zamanı;
<input type="checkbox"/> Arbeitnehmer	: Emekçi;
<input type="checkbox"/> Arbeitnehmerähnliche Personen	: Emekçilere benzer kişiler;
<input type="checkbox"/> Arbeitsfähigkeit	: İş görme yetisi;
<input type="checkbox"/> Arbeitsplatz	: İş yeri;
<input type="checkbox"/> Arbeitsplatzteilung (Job Sharing)	: İş yerininin paylaşımı;
<input type="checkbox"/> Arbeitssicherheit	: Çalışma emniyeti/güvencesi;
<input type="checkbox"/> Arbeitsteilung	: İş bölümü;
<input type="checkbox"/> Arbeitsunfähigkeit	: İş göremezlik;
<input type="checkbox"/> Arbeitsvermittlung	: Simsarlık (iş ve işçi simsarlığı);
<input type="checkbox"/> Arbeitsverweigerung	: Çalışmamakta direnmek, işe itiraz etmek;
<input type="checkbox"/> Aufhebungsvertrag	: İptal sözleşmesi;
<input type="checkbox"/> Auflösen	: Feshetmek;
<input type="checkbox"/> Aufsichtsbehörde	: Denetimle ilgili resmi makam/mercii;
<input type="checkbox"/> Aus- und Weiterbildung	: Meslek öğrenimi ve Geliştirici eğitim;
<input type="checkbox"/> Ausbildung	: Meslek eğitimi;
<input type="checkbox"/> Aushilfe	: Geçici yardımcı;
<input type="checkbox"/> Außerordentliche Kündigung	: Önelsiz fesih;
<input type="checkbox"/> Auskunftsperson	: Danışman;
<input type="checkbox"/> Ausschlussfrist	: Süreaşımı, Hak düşümü süresi (iskat edici müdet);
<input type="checkbox"/> Ausschreibung	: Açık işyerilerinin ilânı;
<input type="checkbox"/> Ausschuss	: Kurul (çalışma kurulu);
<input type="checkbox"/> Ausstattungskosten	: Donatım giderleri;
<input type="checkbox"/> Auswahl	: Seçme, Seçme;
<input type="checkbox"/> Auswahlverfahren	: Seçme, Seçme işlemi;
<input type="checkbox"/> Auswahlrichtlinien	: Seçme yürütmelikler;
<input type="checkbox"/> Auszubildende (r)	: Çıracı;
<b>B</b>	
<input type="checkbox"/> Bedenken (Hinderungsgrund)	: Kaygı, Sakınca;
<input type="checkbox"/> Befristet	: Süreli, süresi belli, süresi kısıtlı;

<input type="checkbox"/> Benachteiligen	: Mağdur mırakmak, bir şeyden yoksun bırakmak;
<input type="checkbox"/> Benachteiligung	: Mağduriyet, bir şeyden yoksun bırakmak;
<input type="checkbox"/> Benachteiligungsverbot	: Mağdur bırakmak yasağı;
<input type="checkbox"/> Berechtigung	: Yetki, Hak ve selâhiyet;
<input type="checkbox"/> Bereits	: Evelden, önceden, o an, bu an;
<input type="checkbox"/> Bereitschaftsdienst	: Nöbetçilik mesaisi;
<input type="checkbox"/> Berufsgenossenschaft	: Meslek odaları, Meslek kooperatifleri;
<input type="checkbox"/> Beschäftigte	: Çalışanlar, işgörenler;
<input type="checkbox"/> Beschäftigungsdauer	: Çalışma/iş ilişkisi süresi;
<input type="checkbox"/> Beschluss des Betriebsrats	: Emekçi temsilciliğinin kararı;
<input type="checkbox"/> Beschlussfähig	: Karar alma yetkisi (düzeni);
<input type="checkbox"/> Beschlussverfahren	: Mahkeme karar işlemi;
<input type="checkbox"/> Besorgnis	: Kuşku;
<input type="checkbox"/> Bestellungsverfahren der Einigungsstelle	: Mahkemece uzlaşma kurulunun tayin işlemi, uzlaşma kurulunun mahkemece kurulması işlemi;
<input type="checkbox"/> Besorgnis	: Kuşku;
<input type="checkbox"/> Betrieb	: İşletme;
<input type="checkbox"/> Betriebliche Vorschlagswesen	: İşletmede öneri etkinlikleri;
<input type="checkbox"/> Betriebsausschuss	: Yürütme kurulu;
<input type="checkbox"/> Betriebsausweis	: İşletme vesikası;
<input type="checkbox"/> Betriebsmittel	: İşletme malzemesi;
<input type="checkbox"/> Betriebspartner	: İşletme tarafları;
<input type="checkbox"/> Betriebsrat	: Emekçi temsilciliği;
<input type="checkbox"/> Betriebsrundgänge	: İşletme gezintileri;
<input type="checkbox"/> Betriebsstoff	: İşletme maddesi (ham madde, parça vs.);
<input type="checkbox"/> Betriebsteil	: İşletme kısmı;
<input type="checkbox"/> Betriebsübergang	: İşletmenin devri;
<input type="checkbox"/> Betriebsverfassungsgesetz	: İşletme Teşkilat Yasası;
<input type="checkbox"/> Betriebsvorschriften	: İşletme talimatları;
<input type="checkbox"/> Bundesagentur für Arbeit	: Federal İş Ecentesi;

## C

Charakterzug : Nitelik;

## D

- Datei (elektronisch) : Data (elektronik);
- Datenschutzgesetz : Verileri koruma yasası;
- Dauerarbeitsverhältnis : Sürekli iş ilişkisi;
- Dauerbeschäftigte : Sürekli çalışanlar;
- Dauerschuldverhältnis : Daimî borç ilişkileri;
- DIN-Normen : Alman sanayi düzgüleri;
- Direktionsrecht : Direktif hakkı/emir hakkı;
- Diskriminierung : Haksızca fark gözetmek, haksızca farklı davranmak, haksızlığa uğratmak;
- Diskriminierungsverbot : Haksızca fark gözetme yasağı, haksızca farklı davranma yasağı, haksızlığa uğratma yasağı;
- Dringende Gründe : Acil durumlar (nedenler);
- Dringende betriebliche Gründe : Acil işletme nedenleri, sebepleri;
- Dringende sachliche Gründe : Acil nesnel nedenler (sebepler);
- Dulden : Göz yummak, ses çıkarmamak, birşeye. katlanmak, tahamül etmek;

## E

- EDV : Elektronik bilgi işlem merkezi  
(Elektronische Datenverarbeitung);
- Ehrenamt : Onursal görev, fahri görev;
- Eidesstattliche Erklärung : Afidavit  
(Afidavit, ileri sürülen bir şeyin kanıtlanmı-  
ş çeşitli nedenlerden dolayı belli bir süre  
zarfında yapılamıyorsa veya bu kanıtın geti-  
rilemesi başka birinin haklarını zedeleyebi-  
liyorsa, kanıtın yerine geçen ve ileri sürülen  
şeyin gerçek olduğunu belirten yazılı bir yemin  
metnidir);
- Einfache Mehrheit : Salt çoğunluk;
- Einheitliche Leitung : Bir elden idare;
- Eingruppierung : Ücret sınıflaması, ücret grubu  
tayinini;

- Einheit (ein Ganzes) : Birim;
- Einigungsstelle : Uzlaşma kurulu;
- Einigungsstellenvorsitzender : Uzlaşma kurulu başkanı;
- Einigungsstellenbeisitzer : Uzlaşma kurulu üyeleri;
- Einrichtung (Ausstattung) : Donatım;
- Einköpfiger Betriebsrat : Tek üye emekçi temsilciliği;
- Einrichtung (Institution) : Kurum, kuruluş;
- Einrichtung (technisch) : Düzenek, teknik düzen, mekanizma;
  
- Einsetzungsverfahren der Einigungsstelle (Bestellungsverfahren) : Mahkemece uzlaşma kurulunun tayin işlemi, uzlaşma kurulunun mahkemece kurulması işlemi;
  
- Einstellung (Arbeitskraft einstellen) : İşe alım;
- Einstweilige Verfügung : İhtiyadi tedbir;
- Elternzeit : Anna-ve Baba zamanı  
(Elternzeit ist eine vom Gesetzgeber beiden erwerbstätigen Elternteilen, zur Betreuung ihrer Kinder in den ersten Lebensjahren, eingeräumte unbezahlte Freistellung von der Arbeit, auf die sie gegen den Arbeitgeber einen Rechtsanspruch haben, welcher von beiden Elternteilen jeweils parallel oder nach einander geltend gemacht werden kann (vgl. §§ 15, 20 BErzGG);  
Anna ve Baba zamanı yasa koyan tarafından iş ilişkisinde bulunan anne ve babalara çocuklarının daha küçük yaşta bakımları ve eğitimleri için işveren tarafından başvuruları üzerine mesleki işlerinden ücretsiz olarak başışık tutulmalı için tanınan bir haktır (bak. Federal Eğitim Parası Yasası 15. ve 20. madde);
- Entschuldigungsgrund : Özur;
- Ermächtigung : Yetki, Selâhiyet;
- Ermâssen : Takdir;
- Ermâssenhandlung : Takdire bağlı muamele – Takdir, bulunmak;
- Ermâssensrecht : Takdir hakkı;
- Erlärung an Eidesstatt : Afidavit;
- Ersatz : Karşılık, bedel, (yedek);
- Ersatzanspruch : Karşılık hakkı, bedel hakkı;
- Ersätzen : Gidermek, karşılamak, temin etmek;



- Erzwingbare Mitbestimmungsrechte : Zorlayıcı birlikte karar hakkı;
- Europäischer Gerichtshof : Avrupa Mahkeme Heyeti;

## F

- Feststellungsklage : Tespit davası;
- Flexibilität : Esneklik;
- Flexible Arbeitszeiten : Esnek işzamanlar;
- Fließband : Akarband;
- Fließbandarbeit : Akarband usulü çalışma;
- Fortbildung : Uzmanlaşma eğitimi/Erginleşme eğitimi;
- Freier Mitarbeiter : Serbest hizmetli;
- Freistellen, v. e. Pflicht befreien : Bağışık bırakmak;
- Freistellung, Befreiung : Bağışıklık;
- Fremdbestimmung : Yabancı tayin, yabancı belirti  
(hangi işin kim tarafından, ne zaman zarfında ve nasıl yapılmasının başkasınca belirtilmesi ve tayin edilmesi işlemi);
- Fremdvergabe : Yabancıya ihale etmek;
- Freistellung : Bağışıklandırma – bir ödevin veya yükümün dışında kalma durumu, muafiyet;
- Frist : Önel;
- Fristablauf : Önelin dolması;
- Fristlose Kündigung : Önelsiz fesih;
- Fürsorgepflicht : Koruma yükümlülüğü;

## G

- Geltungsbereich : Geçerlilik sahası (alanı);
  - Persönliche : Şahsi geçerlilik sahası;
  - Räumliche : Mekân itibarıyla geçerlilik sahası
  - Sachliche : Nesnel geçerlilik sahası;
- Gemeinsamer Betrieb : Ortak İşletme/Müşterek işletme;
- Gemeinschaftsbetrieb : Ortak İşletme/Müşterek işletme;
- Gemeinschaftsunternehmen : Ortak şirket/Müşterek şirket;
- Generalklausel : Genel kural, genel kaide;
- Gerichtsvollzieher : İcra memuru;

<input type="checkbox"/> Geringsfügig Beschäftigte	: Tikel çalışanlar, cüzî çalışanlar;
<input type="checkbox"/> Gesamtbetriebsrat	: Ortak emekçi temsilciliği;
<input type="checkbox"/> Gesamtbild	: Genel görünüş;
<input type="checkbox"/> Geschäftsführung	: Yürütme kurulu – İdare kurulu;
<input type="checkbox"/> GmbH	: Limitet şirket;
<input type="checkbox"/> Gerichtliches Verfahren	: Muhakeme usulü;
<input type="checkbox"/> Gesetz	: Yasa;
<input type="checkbox"/> Gesetzgebung	: Yasamak;
<input type="checkbox"/> Gesetzgeber	: Yasa koyan;
<input type="checkbox"/> Gewerbeordnung	: Küçük Sanatlar Nizamnamesi;
<input type="checkbox"/> Gewerbeaufsichtsamt	: Sanayi denetleme dairesi;
<input type="checkbox"/> Gleichbehandlung	: Eşit davranış, Eşit işlem;
<input type="checkbox"/> Gleichbehandlungsgebot	: Eşit davranış ilkesi, Eşit işlem ilkesi;
<input type="checkbox"/> Gleichberechtigung	: Eşitlilik, eşit haklara sahiplik;
<input type="checkbox"/> Gleitzeit	: Değişken iş zamanı;
<input type="checkbox"/> Gratifikation	: İkramiye;
<input type="checkbox"/> Gremium	: Kurum, (heyet, encümen);
<input type="checkbox"/> Grober Verstoß	: Ağır aykırılık;
<input type="checkbox"/> Grundsatz	: Esas;
<input type="checkbox"/> Grundsätzlich	: Esaslı;
<input type="checkbox"/> Grundregel	: Esas kaide, temel ilke, düzgü, ilke, düstur;
<input type="checkbox"/> Gruppenarbeit	: İşbirlikli çalışmak, grup çalışması;
<input type="checkbox"/> Günstigkeitsprinzip	: Olumluluk kuralı;

## H

<input type="checkbox"/> Haftung	: Sorumluluk Mesuliyet,;
<input type="checkbox"/> Handlungsfreiheit	: Hareket serbestliği;
<input type="checkbox"/> Hauptbetrieb (derjenige Betrieb, dessen arbeitstechnischem Zweck die Betriebsteile ganz oder überwiegend dient)	: Merkez işletme (Merkez İşletme, amaçladığı gayelerine, işletme kısımlarının tam veya ekseriyetle hizmet ettikleri işletmedir);
<input type="checkbox"/> Hauptverwaltung (Hauptverwaltung eines Betriebes/ Unternehmens)	: Merkez idare (işletmenin veya şirketin merkez idaresi);

- Heimarbeit : Ev mesaisi  
(evlerde yapılmak üzere verilen genellikle parça ambalajlama veya parca ekleme işleri);
- Heimarbeiter : Ev emekçisi;
- Heimarbeitsgesetz (HAG) : Ev Mesaisi Yasası;
- Heimbeschäftigte : Ev Çalışanları;
- Herrschende Meinung : Hâkim fikirler;
- Herrschendes Untenehmen : Eğemen şirket;
- Hinweis : İşaret;

## I

- İdeell : Gayri maddi
- Identität : Özdeşlik, Kimlik;
- ILO : International Labour Organization  
(Uluslararası İş Kurumu);
- In der Regel : Düzenli;
- Informieren : Bilgilendirmek, haberdar etmek,  
malumat vermek;
- Information : Bilgi, malumat, haber,  
enfomasyon;
- Informationsquellen : Bilgi edinme kaynakları;
- Informationsrecht : Bilgi edinme hakkı, haber edinme  
hakkı;
- In Verbindung : Bağlantılı;
- Individuallrecht : Bireysel hak;
- Initiativrecht : Girişim ve öneri hakkı;
- Interesse : Çıkar;
- Interessenausgleich : Çıkar sözleşmesi;

## J

- Jedoch : Fakat, ama, ancak;
- Juristische Person : Tüzel kişi;

## K

- Kapital Gesellschaften : Sermaye şirketleri;

- Klammer (Schriftzeichen) : Ayraç = tümce içinde geçen bir sözü metin dışı tutmak için, o sözün başına ve sonuna getirilen eğmeç biçimindeki işaret ( ) ;
- Kollegin/Kollege : Koldaş;
- Kollektivrecht : Topluluk hakları;
- Konzern : Konzern;
- Kriterium : Ölçüt, Mısdak, kıstas;
- Kündigung : Fesih, iş ilişkisinin sonlandırılması/iptali;
- Kündigungserklärung : Fesih bildirimi;
- Kündigungsfrist : Fesih hakkını kullanma öneli;
- Kurzarbeit : Kısa çalışma;

## L

- Leiharbeiter : Kiralık Emeçiler;
- Leitender Angestellter : Yönetici hizmetli;
- Leitsaz : Baş yazı;

## M

- Maßnahme : Girişim;
- Maßgabe : Ölçü, nispet;
- Mehrheit (einfache) : Basit çoğunluk;
- Mehrheitsbeschluss : Çoğunluk kararı, ekseriyet kararı;
- Mehrheitswahl : Mutlak seçim sistemi, çoğunluk seçim usulü;
- Merkmal : Nitelik, Belirti, nişan, vasif, nitelik;
- Mildern : Hafifletmek, azaltmak, indirmek;
- Mindestens : Asgari, en az (zıt: Azami);
- Mindestzahl : Yetersayı;
- Mitbestimmungsrecht : Birlikte karar verme hakkı;
- Mitteilung : Bildirge, Tebliğ;
- Mitwirkungsrechte : Katılım hakları;

## N

- Nachteil : Zarar, olumsuzluk;
- Natürliche Person : Gerçek (Esas) kişi;
- Nebenbetrieb : İkincil işletme;
- Niederschrift : Tutanak;
- Notstand : İstirar hali, çaresizlik hali, zorunlulu durumu;

## O

- Objektiv : Nesnel, objektif;
- Ordnungsgemäß : Usulen;
- Ordnungsmäßig : Usulüne uygun;
- Organisation : İç yapı, düzen, kuruluş;
- Ordentliche Kündigung : Öneli fesih;  
(ggs. Außerordentliche Kündigung) (zıt: önelsiz Fesih);
- Öffnungsklausel : Tamamlayıcılık kuralı;

## P

- Passives Wahlrecht : Seçilme hakkı;
- Personalakte : Özlük dosyası;
- Personelle Angelegenheiten : Personel konular/işler;
- Personelle Einzelmaßnahme : Bireysel personel girişimler;
- Personengesamtheit : Kişi topluluğu;
- Persönlichkeitsrecht : Kişilik hakları;
- Personengesellschaft : Kişiler şirketi;
- Pfändung : Haciz;
- Plan : Tasarı;
- Planen : Amaçlamak, Tasarlamak, yasanlamak, akıldan geçirmek, niyetlenmek;
- Planungsphase : Tasarı sahası;
- Prämie : Ödül, mükâfat

## Q

- Qualifiziert (hoch ...) : Yüksek kalifiyeli, uzman;
- Qualifizierung : Kalifiyelendirmek, uzmanlaştırmak;

- Qualitativ : Nitel;
- Quantitativ : Nicel;

## R

- Rechtsgrundlage : Yasal dayanak, hukuksal dayanak;
- Rechtskraft : Kesin hüküm;
- Rechtskräftig : Kesin geçerlilik kazanmış;
- Rechtsnormen : Hukuk kaideleri;
- Rechtsunwirksam : Kanunen hükümsüzlük/ geçersizlik;
- Rechtsverordnung : Yönetmelik, kararname, nizamname
- Rechtswirksam : Kanunen geçerli;
- Regelmäßig : Düzenli, düzenli;
- Regelmäßige Wahlen : Dönemli seçimler;
- Relative Mehrheit : Nispi çoğunluk, nispi ekseriyet;
- Restmandat : Tasfiye Temsilciliği;
- Richtlinie : Yönerge, talimat, vevce;
- Rückwirkend : Geçmişe yönelik, Sonradan;
- Rufbereitschaft : Hazırbulma mesaisinde

## S

- Sachbezüge : Aynî gelirler;
- Sachleistungen : Aynî yardımlar;
- Sachlich (dinglich) : Aynî;
- Sachwert : Aynî kıymet;
- Satz : Cümle;
- Schalttag : Artıkgün;
- Schlichten : Aracı olmak;
- Schlichtungsstelle : Aracı kurulu;
- Schweigepflicht : Sır saklama yükümlülüğü;
- Sicherheit : Emniyet, güvence;
- Sicherheitsausschuss : Emniyet kurumu;
- Sicherheitsbeauftragte : Emniyet görevlisi;
- Sicherheitsfachkräfte : Emniyetle görevli uzman kişiler;

<input type="checkbox"/> Schutzgesetze	: Koruyucu hükümler, emekçileri korumayı amaçlayan yasaları;
<input type="checkbox"/> Schwerbehinderte Menschen	: Engelli insanlar;
<input type="checkbox"/> Sonderrecht	: İmtiyazlılık hakkı;
<input type="checkbox"/> Sonderzahlungen	: Husisi ödenekler;
<input type="checkbox"/> Sonderzulage	: İkramiye;
<input type="checkbox"/> Soziale Auswahlkriterien	: Seçmede sosyal yönler;
<input type="checkbox"/> Spaltung	: Bölünme, Ayrılma;
<input type="checkbox"/> Sprechstunden des Betriebsrats	: Emekçi temsilciliğinin kabul saatleri;
<input type="checkbox"/> Ständige Rechtsprechung	: Daimi mahkeme kararlar;
<input type="checkbox"/> Stellungnahme (in Schriftform)	: Fikir beyanname (yazılı şekilde);
<input type="checkbox"/> Stichtag	: Belirleyici gün, müşahede günü;
<input type="checkbox"/> Stimmengleichheit	: Oy eşitliği;
<input type="checkbox"/> Stimmenmehrheit	: Oy çoğunluğu;
<input type="checkbox"/> Stimmenthaltung	: Oy vermekten sakınmak/ çekinmek;
<input type="checkbox"/> Strafantrag	: Ceza talebi;
<input type="checkbox"/> Streit	: Anlaşmazlık;
<input type="checkbox"/> Streitgegenstand	: Anlaşmazlığın konusu, davanın konusu, dava olunan şey;
<input type="checkbox"/> Subjektiv	: Öznel;

## T

<input type="checkbox"/> Tarifbindung	: Toplusözleşmeye bağlılık;
<input type="checkbox"/> Tarifvertrag	: Toplusözleşme;
<input type="checkbox"/> Tarifvorbehalt	: Toplusözleşmenin saklılık kuralı;
<input type="checkbox"/> Tarifvorrang	: Toplusözleşme önceliği kuralı;
<input type="checkbox"/> Tat	: Fiil;
<input type="checkbox"/> Täter	: Fail;
<input type="checkbox"/> Tätigkeit	: Edim;
<input type="checkbox"/> Täuschung	: Aldatmak;
<input type="checkbox"/> Teilnehmerliste	: Katılım listesi;
<input type="checkbox"/> Teilzeit	: Kıstlı süre;
<input type="checkbox"/> Teilzeitarbeit	: Kıstlı çalışma;
<input type="checkbox"/> Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG)	: Kıstlı ve Süreli İş İlişkisi Yasası;

- Tendenz
- Tendenzbetrieb

: Eğilim; tarafgirlik;  
 : Eğilimli işletme:  
 (Eğilimli işletmeler tarafgirlik za'afı gerektiren doğrudan doğruya, ve ekseriyetle 118. madde 1. bend 1. cümle 1. ve 2. fıkralarda sözü geçen amaçları taşıyan işletmelerdir);

- Treuepflicht

: Bağlılık yükümlülüğü;

## Ü

- Übergangsmandat
- Übergangsstadium
- Übergangszeit
- Umschulung
- Umwandlung
- Unabdingbar
- Unbefristet (Arbeitsvertrag)
- Unbegründet
- Unbestimmte Rechtsbegriffe
- Unfallverhütungsvorschriften
- Ungleichbehandlung
- Unmittelbar

: Geçici temsilcilik vekâleti;  
 : İntikal safhası;  
 : İntikal devri (süresi);  
 : Meslek değiştirme eğitimi;  
 : Dönüştürüm;  
 : Zorunlu, zarurî;  
 : Süresiz (iş sözleşmeleri);  
 : Esassız, sebepsiz;  
 : Belirsiz yasal terimler;  
 : Kazalardan korunma talimatları;  
 : Ayrımcı Davranış;  
 : Doğrudan doğruya, araçsız, vasıtasız;

- Unternehmen
- Unterordnungskonzern

: Şirket;  
 : Tabi Konzern  
 (kendisini başkalarının himayisine vermiş ve onlardan bağımlı Konzern);

- Unterlassungsanspruch

: Engelleme hakkı, men hakkı  
 (birinin belli bir şahısın veya bir şahıslar topluluğunun (örneğin Emekçilerin) haklarını zedeleyici herhangi bir harekte bulunmasını mahkeme kararıyla yasaklayabilme hakkı);

- Unterlassungsklage

: Engelleme davası, men'i davası, giderme aracı birinin belli bir şahısın veya bir şahıslar topluluğunun (örneğin Emekçilerin) haklarını zedeleyici herhangi bir harekte bulunmasını mahkeme kararıyla yasaklanması için ilgili mahkemede açılan dava);



- Unterordnungskonzern : Altasıralı Konsern;
- Unterrichts- und Beratungsrechte : Bildirilme ve danışma hakları;
- Unverhältnismässig : Nispetsiz;
- Unwirksam : Hükümsüz, Geçersiz;
- Unzulässigkeit : Yasal açıdan geçersiz;
- Unzumutbar : Uygunsuz;
- Unzumutbarkeit : Uygunsuzluk;

## V

- Variabel : Değişken;
- Vereinbaren : Bağıtlamak, kararlaştırmak;
- Verfahren : Usul, yöntem;
- Verfahrensrecht (Prozessrecht) : Usul hukuku;
- Verhältniswahl : Nispî seçim usulü;
- Verhältniswahlrecht : Nispî seçiml usülü hakkı;
- Verhältnismässig : Mütenasip, nispî, uygun;
- Verhandlungen : Görüşmeler;
- Verhindert : Engelli, manili;
- Verhinderung : Engel (Mani);
- Verhindert sein : Engelli olmak;
- Verjährung : Süren aşımı;
- Veröffentlichung : Yayım, yayımlamak;
- Verordnung : Yönetmelik, Kararname, nizamname, emir;
- Versäumisurteil : Gıyap kararı;
- Verschmelzung : Birleşme, füzyon, kaynaşma;
- Verstoß : Aykırılık;
- Versuch : Teşebüs;
- Verteilung der Arbeitszeit : Çalışma süresinin dağılımı;
- Vertrag, Vereinbarung : Bağıt, sözleşme;
- Verwaltungsakt : İcraî karar;
- Verwaltungsbehörde : İdare makamı;
- Verwarnung : İkaz;
- Verweigern : Sakınmak, esirgemek;
- Verweis : (... einer Norm auf eine andere) : Gönderim: bir hükmün yaptığı gönderim, başka bir hükümle ilikiye işaret etme durumu;

<input type="checkbox"/> Verweisung	: Gönderme;
<input type="checkbox"/> Verwirkungsfrist	: Süreaşımı; Hak düşme süresi, (iskat edici müdet);
<input type="checkbox"/> Verzicht	: Feragat (hakkından kendi isteğiyle vazgeçme), vazgeçme, cayma;
<input type="checkbox"/> Verzichtserklärung	: Feragat beyannamesi;
<input type="checkbox"/> Vollstreckung	: İcra etmek;
<input type="checkbox"/> Vollstreckungsbeamte	: İcra memuru/görevlisi;
<input type="checkbox"/> Vollstreckungsgericht	: İcra mahkemesi;
<input type="checkbox"/> Vorbehalt	: Şart/koşul altında kabul;
<input type="checkbox"/> Vorbeugen	: Önlemek, mani olmak;
<input type="checkbox"/> Vorbeugend	: Önleyici;
<input type="checkbox"/> Vorbeugungsmaßnahmen	: Önleyici tedbirler, mani tedbirler;
<input type="checkbox"/> Vorkehrung	: Önlem, tedbir, önleyici tedbir;
<input type="checkbox"/> Vorschlagswesen	: Öneri etkinlikleri;
<input type="checkbox"/> Vorschrift	: Hühüm, Kaide, mevzuat, talimat-name, yönetmelik, yönerge;
<input type="checkbox"/> Vorverhandlungen	: Ön görüşmeler (müzakereler);
<input type="checkbox"/> Vorvertrag	: Ön sözleşme, Akit vaadi;
<input type="checkbox"/> Vorwurf	: İleri sürülme;

## W

<input type="checkbox"/> Wahl	: Seçim, (hakkı hıyar);
<input type="checkbox"/> Wahlberechtigte	: Seçim hakkına sahip olanlar;
<input type="checkbox"/> Wähler	: Seçmen;
<input type="checkbox"/> Wahlvorstand	: Seçim kurulu;
<input type="checkbox"/> Wahvorstandsmitglieder	: Seçim kurulu üyeleri;
<input type="checkbox"/> Wahlvorschlag	: Aday önerisi;
<input type="checkbox"/> Wahrscheinlickiet	: Olasıl, ihtimal;
<input type="checkbox"/> Wähler	: Seçmen;
<input type="checkbox"/> Wegnahmerecht	: Zaptetme hakkı (alma hakkı);
<input type="checkbox"/> Weihnachtsgeld	: Noel baba parası;
<input type="checkbox"/> Weiterbildung	: Geliştirici eğitimi;
<input type="checkbox"/> Weisungsrecht	: Direktif hakkı, emir hakkı;
<input type="checkbox"/> Wesentlich	: Önemli;

- Widerruf : İptal, Fesih, Caymak, Vazgeçmek, geri çekmek;
- Wirksam : Geçerli;
- Wirtschaftsausschuss : Ekonomi kurullu;

## X

- Xenin : Misafire verilen armağan/Şiar  
Gastgeschenke, Sinnsprüche;

## Z

- Zählung : Sayım;
- Zeitausgleich : Zaman denkleştirmesi;
- Ziffer : Fıkra;
- Zugang : Tebliğ, tebligat, teslim ediliş (bir mektubun teslim edilişi)/Bildirim;  
(eines Briefes/einer Erklärung)
- Zulage : Maaş zamu, katım;
- Zulässig : Uygun, caiz;
- Zumutbar : Uygun olan, yapılabilecek;
- Zur Verfügung stellen : Hizmetine bırakmak/koymak;
- Zusammenarbeit : İşbirliği, birlikte çalışmak;
- Zusammenhang : İlişik, bağlam, bağlantı;
- Zusammensetzung : Bileşim  
(kimyada iki ya da daha çok öğenin bir araya gelerek yeni bir öge oluşturmaları-burdaki bağlantıda: bir çok emekçinin bir araya gelerek emekçi temsilciliğini oluşturmaları: örnek: Emekçi temsilciliği dört kadın üç erkek emekçiden bileşir);
- Zusätzlich : İlâven, ilâveten, ek olarak;
- Zuschlag : Zam;
- Zuschuss : Nakdi yardım;
- Zustellung : Teblik (ğ);
- Zustellungsurkunde : Tebliğ belgesi;
- Zustimmung : Olurlamak, olur vermek;
- Zustimmung (im voraus) : Olur, Onamak, onaylamak;
- Zustimmungsersetzungsverfahren : Olurun,- Onayın teminat işlemi;
- Zustimmungsverweigerung : Olur sakınmak/esirgemek;

□ Zweck	: Gaye, Erek, Maksat, Kasıt;
□ Zweckbefristung	: Erekle süre, maksatlı süre, gayeli süre;
□ Zweckbefristeter Arbeitsvertrag	: Erekle sürelenmiş iş sözleşmesi, Gayeli ...;
□ Zweckdienlich	: Değerlendirilebilir, elverişli;
□ Zivildienstleistende/r	: Sivil hizmetli;
□ Zwingend	: Zorlayıcı, Amir, diretici;
□ Zwingendes Recht	: Zorlayıcı, Amir, cebri hükümler;



## A

Açık İşyerlerinin İlanı	93. Madde, 193
Açık işyerleri İle İlgili Bilgi	93. Madde, 193
Şirket tanımı	81, 82
Anneliği Koruma Yasası	259, 260
Aykırı ağır davranış	23. Madde, 129, 130, 134, 135

## B

Basit çoğunluk	25. Maddenin 2. bendi, 38. Maddenin 2. bendi
Bildirme ve Danışma Hakları	90. Madde, 177
Birlikte karar verme hakkı	165, 174, 193, 198, 199, 201, 202, 213, 220

## Ç

Çinsiyeten dolayı mağduriyet	233
Çıkar çelişkisi	263
Çıkar denkleşmesi	220, 221, 222
Çalışma Süresinin Kısaltılması	240, 241
Çalışma Süresinin Uzatılması	241
Çalışmayı Koruma Yasası	254

## E

Ekonomi komisyonu	64, 65
Emekçi tanımı	101, 238
Emekçi temsilciliğinin kabul saatleri	39. Madde

## F

Fazla mesai	96, 146, 203, 207
Federal İzin Yasası	250
Fesih yasağı	242

**G**

Gençlik ve çırak temsilciliği	34, 40
Grup çalışması	174, 175

**H**

Haksızca Farklı İşlem Yasağı	239
Hamilelik	146, 259, 260
Hizmetli	4, 11, 12, 79, 87, 100, 101, 233

**İ**

İş sözleşmesini değiştirici fesih	247
İşletme (ortak işletme)	80
İşletme (tanımı)	79
İşletmenin devri	234
İşten bağışık tutulmak	138, 139, 140, 141, 142
İtiraz hakkı	208, 209
İzin	250, 251
İzin Yasası	293

**K**

Kısıtlı ve Süreli İş İlişkisi Yasası	238
Kanıtama Yasası	243
Kaygı hakkı	207
Konsern (tanımı)	293
Konsern gençlik ve çırak temsilciliği	40, 41

**L**

Loğus	257, 259, 260
-------	---------------

**M**

Mağdur bırakma yasağı	78. Madde, 233, 239
Medeni Yasa	233
Mesai (fazla mesai)	87. Madde enin 1. bendinin 2. ve. 3 fıkraları
Meslek eğitimi	195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204

**O**

Önelli fesih	207, 210
Önelsiz fesih	208, 211, 248
Onursal görev	137
Ortak emekçi temsilciliği	28, 29, 30, 31
Ortak gençlik ve çırak temsilciliği	39

**P**

Personelle ilgili bireysel girişimler	59
---------------------------------------	----

**S**

Sosyal plân	222, 223, 224, 225
Susma hakkı	207
Sürelî Çalışan Emekçi Tanımı	238

**T**

Toplusözleşme Yasası	236, 237
Tutanak	34. Madde, 20

**U**

Uzlaşma kurulu başkanı	76. Madde, 153
Uzlaşma kurulu giderleri	154
Uzlaşma kurulu nun tanımı	152
Uzlaşma kurulu üyeleri	153, 154

**Y**

Yönetici hizmetli	101
-------------------	-----



**edition** der Hans-Böckler-Stiftung  
**bisher erschienene Reihentitel** ab Band 92

	Bestellnr.	ISBN	Preis/€
<i>Hans-Erich Müller</i> Übernahme und Restrukturierung: Neuausrichtung der Unternehmensstrategie (Handbuch Fusionsmanagement)	13092	3-935145-68-3	8,00
<i>Christian Timmreck</i> Unternehmensbewertung bei Mergers & Acquisitions (Handbuch Fusionsmanagement)	13093	3-935145-69-1	10,00
<i>Volker Korthäuer • Manuela Aldenhoff</i> Steuerliche Triebfedern für Unternehmensumstrukturierungen (Handbuch Fusionsmanagement)	13094	3-935145-70-5	6,00
<i>Dieter Behrendt</i> Ökologische Modernisierung: Erneuerbare Energien in Niedersachsen – Chancen für neue zukunftsfähige Arbeitsplätze	13095	3-935145-73-X	11,00
<i>Ingolf Rascher • Uwe Wilkesmann</i> Wissensmanagement. Analyse und Handlungsempfehlungen	13096	3-935145-71-3	12,00
<i>Tanja Klenk • Frank Nullmeier</i> Public Governance als Reformstrategie	13097	3-935145-72-1	12,00
<i>Reiner Hoffmann • Otto Jacobi • Berndt Keller • Manfred Weiss (eds.)</i> European Integration as a Social Experiment in a Globalized World	13098	3-935145-74-8	14,00
<i>Angelika Bucerius • Diether Döring • Richard Hauser (Hrsg.)</i> Alterssicherung in der Europäischen Union. Perspektiven der Finanzierung	13099	3-935145-75-6	25,00
<i>Werner Killian • Karsten Schneider</i> Die Personalvertretung auf dem Prüfstand	13100	3-935145-76-4	12,00
<i>Nils Fröhlich • Jörg Huffschmid</i> Der Finanzdienstleistungssektor in Deutschland	13101	3-935145-77-2	15,00
<i>Susanne Felger • Angela Paul-Kohlhoff</i> Human Resource Management	13102	3-935145-78-0	15,00
<i>Paul Elshof</i> Zukunft der Brauwirtschaft	13103	3-935145-79-9	16,00
<i>Henry Schäfer • Philipp Lindenmayer</i> Sozialkriterien im Nachhaltigkeitsrating	13104	3-935145-80-2	19,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis/€
<i>Rainer Frenzel-Beyme • Boris Oberheitmann</i> Arbeiten mit Styrol. Neuropsychologische Störungen bei niedriger Dosierung	13105	3-935145-82-9	12,00
<i>Axel Olaf Kern • Ernst Kistler • Florian Mamberger • Ric Rene Unteutsch • Bianka Martolock • Daniela Wörner</i> Die Bestimmung des Leistungskatalogs in der gesetzlichen Krankenversicherung (Band 1): Definitionsprobleme und Implikationen von Leistungsausgrenzungen in der gesetzlichen Krankenversicherung	13107	3-935145-84-5	18,00
<i>Dea Niebuhr • Heinz Rothgang • Jürgen Wasem • Stefan Greß</i> Die Bestimmung des Leistungskatalogs in der gesetzlichen Krankenversicherung (Band 2): Verfahren und Kriterien zur Bestimmung des Leistungskatalogs in der Gesetzlichen Krankenversicherung vor dem Hintergrund internationaler Erfahrungen	13108	3-935145-85-3	28,00
<i>Yasmine Chahed • Malte Kaub • Hans-Erich Müller</i> Konzernsteuerung börsennotierter Aktiengesellschaften in Deutschland	13109	3-935145-86-1	14,00
<i>Klaus Löbbecke</i> Die europäische Chemieindustrie. Bedeutung, Struktur und Entwicklungsperspektiven	13110	3-935145-87-X	25,00
<i>Friedrich Hauss • Dörthe Gatermann</i> Schaffung von Handlungs- und Unterstützungsstrukturen zur Erhöhung der Nutzerkompetenz von Krankenversicherten	13111	3-935145-88-8	10,00
<i>Andreas Diettrich • Korinna Heimann • Rita Meyer</i> Berufsausbildung im Kontext von Mobilität, interkulturellem Lernen und vernetzten Lernstrukturen	13112	3-935145-89-6	16,00
<i>Uwe Fachinger • Anna Frankus</i> Selbständige im sozialen Abseits	13113	3-935145-90-X	13,00
<i>Frank Havighorst</i> Jahresabschluss von Krankenhäusern. Betriebswirtschaftliche Handlungshilfen	13114	3-935145-91-8	14,00
<i>Achim Sollanek</i> Versicherungsbilanzen nach deutschem Handelsrecht	13115	3-935145-92-6	10,00
<i>Kuno Schedler • John Philipp Siegel</i> Strategisches Management in Kommunen	13116	3-935145-93-4	28,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis/€
<i>Marita Körner</i> Riesterrente, Eichelförderung und geschlechtereinheitliche Tarife	13117	3-935145-94-2	10,00
<i>Arno Prangenberg • Manuela Aldenhoff</i> Steuerliche Grundlagen der Umwandlung von Unternehmen	13118	3-935145-95-0	12,00
<i>Andrea Jochmann-Döll • Karin Tondorf</i> Monetäre Leistungsanreize im öffentlichen Sektor	13119	3-935145-96-9	16,00
<i>Andreas Boes • Michael Schwemmler</i> Herausforderung Offshoring, Auslagerung von IT-Dienstleistungen aus Unternehmen	13120	3-935145-97-7	15,00
<i>Wolfgang Gerstberger • Wolfram Schmittl</i> Public Private Partnership	13120	3-935145-98-5	15,00
<i>Barbara Sternberger-Frey</i> Finanzwirtschaftliche Kennzahlen als Basis von Erfolgsbeteiligungen	13122	3-935145-99-3	10,00
<i>Johannes Koch • Winfried Heidemann • Christine Zumbeck</i> Nutzung elektronischer Netze zur Unterstützung des Lernens im Betrieb	13123	3-86593-001-8	12,00
<i>Wolfgang Däubler</i> Kontrolle von Arbeitsverträgen durch den Betriebsrat	13124	3-86593-002-6	12,00
<i>Klaus Hess • Siegfried Leittretter</i> Innovative Gestaltung von Call Centern – Kunden- und arbeitsorientiert	13125	3-86593-000-X	10,00
<i>Margarethe Herzog (Hrsg.)</i> Gender Mainstreaming	13126	3-86593-003-4	28,00
<i>Elke Wiechmann</i> Lokale Gleichstellungspolitik vor der Trendwende oder die modernisierte Tradition	13127	3-86593-004-2	18,00
<i>Christoph Andersen • Marcus Beck • Stephan Selle (Hrsg.)</i> Konkurrieren statt Privatisieren	13128	3-86593-005-0	18,00
<i>Bernhard Hillebrand</i> Ökologische und ökonomische Wirkungen der energetischen Sanierung des Gebäudebestandes	13129	3-86593-006-9	10,00
<i>Angela Wroblewski • Andrea Leitner</i> Lernen von den Besten. Interdependenzen von Frauenerwerbsbeteiligung und Geburtenzahlen im Ländervergleich	13130	3-86593-007-7	i. Vorb.

	Bestellnr.	ISBN	Preis/€
<i>Hartmut Küchle</i> Rüstungsindustrie transatlantisch? Chancen und Risiken für den deutschen Standort	13131	3-86593-008-5	12,00
<i>Klaus Maack</i> Wachstumspol Stettin und Auswirkungen auf die Entwicklung der deutschen-polnischen Grenzregion	13132	3-86593-009-3	i. Vorb.
<i>Herbert Baum • Klaus Esser • Judith Kurte • Jutta Schneider</i> Regionale Entwicklung und der Frankfurter Flughafen	13133	3-86593-010-7	i. Vorb.
<i>Anita Pfaff • Gert G. Wagner • Jürgen Wasem</i> Zwischen Kopfpauschale und Bürgerversicherung	13134	3-86593-011-5	24,00
<i>Hartmut Küchle</i> Die Neustrukturierung des deutschen Rüstungsmarktes als industriepolitische Aufgabe	13135	3-86593-012-3	20,00
<i>Mechthild Kopel • Sandra K. Saeed • Dietrich Englert</i> Gender Mainstreaming	13136	3-86593-013-1	i. Vorb.
<i>Mathias Hein • Gertrud Hovestadt • Johannes Wildt</i> Forschen Lernen	13137	3-86593-014-X	12,00
<i>Oliver Farhauer</i> Humanvermögensorientierung in Grundsicherungssystemen	13138	3-86593-015-8	18,00
<i>Andreas Pentz • Achim Sollanek</i> Cash-Pooling im Konzern	13139	3-86593-016-6	15,00
<i>Volker Eichener • Rolf G. Heinze</i> Beschäftigungspotentiale im Dienstleistungssektor	13140	3-86593-017-4	i. Vorb.
<i>Peter Kalkowski • Otfried Mickler</i> Projektorganisation in der IT- und Medienbranche	13141	3-86593-018-2	28,00
<i>Riza Gürel</i> Betriebsverfassungsgesetz in türkischer Sprache	13142	3-86593-019-9	i. Vorb.

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe der Bestellnummern an den Setzkasten oder unter Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung. Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis der Buchreihe **edition** entnehmen.

Setzkasten GmbH  
Kreuzbergstraße 56  
40489 Düsseldorf  
Telefax 0211-408 00 90 40  
E-Mail mail@setzkasten.de



## **Hans-Böckler-Stiftung**

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

## **Mitbestimmungsförderung und -beratung**

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

## **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)**

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

## **Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)**

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

## **Forschungsförderung**

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

## **Studienförderung**

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

## **Öffentlichkeitsarbeit**

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst »Böckler Impuls« begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin »Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen« informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de) bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Strasse 39  
40476 Düsseldorf  
Telefax: 02 11/77 78-225  
[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

**Hans Böckler  
Stiftung** ■■■

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

