

Direktif 2001/86/EC

'Avrupa Şirketi' ne demektir?

Esasen, Avrupa Şirketinin (SE) temelinde birbirinden farklı olmakla birlikte yine de birbiriyle bağlantılı iki belge yer alır: 8 Ekim 2001 tarih ve 2157/2001 sayılı, Avrupa Şirketinin statüsüne dair kuralları ortaya koyan Tüzük ile 8 Ekim 2001 tarihli 2001/86 sayılı, çalışanların katılımını öngören Yönerge (Direktif).

Bahsedilen bağlantıya rağmen, bahse konu mevzuat arasında en başından beri biçimsel ve nesnel bir farklılık var olagelmıştır. Bu belgelerden ilki bir tüzük, diğer bir deyişle derhal uygulamaya geçilmesini gerektiren bir araçken diğeri ise bir Yönerge olmasından ötürü AB kapsamında yer alan tek tek tüm ülkelerin gerçekliklerine uyarlanması gerekmektedir. Her ülkenin, ulusal mevzuatları vasıtasıyla Yönerge kapsamında yer alan hususları müsaade edilen gereklilikler çerçevesinde düzenlemesi gerekmektedir.

Tüzük, bir Avrupa Şirketinin kuruluş formaliteleri ve yollarını tespit eden ve bu şekilde bir Avrupa Şirketi kurabilmek için gerekli teknik yöntemleri, gerekli şartları, teşkilat yapısı, şirket organları ve işleyişler gibi hususları ortaya koyan bir kanundur.

- Yönerge açısından şirketin bir Avrupa Şirketi olabilmesi ve gelişebilmesi açısından çalışanların katılımı 'olmazsa olmaz' bir şarttır ve bu hususun Avrupa Şirketinin tescili açısından gereğince düzenlenmesi gerektiğinden, çalışanların katılımı bir Avrupa Şirketinin kuruluşu ve yapısı açısından temel unsurlardandır.

'İçeride' bir takım engelleri ortadan kaldıran Avrupa Şirketi bir iç pazar geliştirme aracı olarak değerlendirilmektedir. Hukuki olarak öne çıkan özelliği ulusal mevzuatların etkisinin azaltılmasında kendisini göstermesidir. Bu nedenledir ki, böylesi önemli bir adım atılırken yasa koyucu çalışanların buna katılmaması yönünde bir niyet izlememiştir. Ayrıca kazanılmış haklar da hiçbir şekilde sınırlandırılmaz.

- 8 Ekim 2001 tarih 2157/2001 sayılı Tüzük-

Bir Avrupa Şirketi kurabilmek için gereken her türlü usul ve formaliteler ile çalışanların katılımını teminen atılması gereken adımlar Tüzükte ortaya koyulmuş olup bunlar arasında Yönerge ile düzenlenmiş olan çalışanların katılımı konusuna bu konunun ayrıntılarının ele alınacağı bir bölümde değinilecektir.

Tüzükte öncelikle tüzüğün varoluş nedeni ve bir iç pazar gelişim aracı olması konularına açıklık getirilmektedir. Yine vurgulamak isteriz ki Avrupa seviyesinde bir takım engelleri ortadan kaldıran Avrupa Şirketi hukuki olarak da ulusal mevzuatların etkilerini azaltıcı olma özelliğiyle öne çıkmaktadır.

Avrupa Şirketi işte bu amaçlar doğrultusunda tasarlanmış bulunmaktadır.

Tüzük uyarınca bir Avrupa Şirketi dört şekilde kurulabilmektedir:

- Birleşme yoluyla kurulma
- Holding olarak kurulma
- Yavru şirket olarak kurulma
- Dönüşüm yoluyla kurulma.

Bu başlıklar altında ise Tüzüğün kimi tasarruflarının çerçevesini çizen hisselerin belirli bir sabit asgari değeri olması, Avrupa'da uygulanmakta olan Tekli (monist) ve İkili (dualist) Yönetim Sistemlerine uygun yönetim veya denetim kurullarının bulunması gibi belirli ilkeler yer almaktadır.

Tüzük aynı zamanda uygulama alanını da coğrafi olarak ortaya koymaktadır ki bu alan Avrupa Birliği ülkelerinden ibarettir. Şunu da ayrıca yinelemek gerekir ki bu 'araç' kendi konusu dairesinde emredici niteliktedir.

Avrupa Şirketi merkez ofisinin Avrupa Birliği içerisinde olması lazımdır ve kurulduktan sonra şirketin nakline ilişkin olarak da uyulması gereken başka kurallar vardır.

Avrupa şirketleri tüzel kişiliklerinde SE unvanını kullanırlar.

Belgeler incelendiğinde bir Avrupa Şirketinin kurulmasında zaruri bir unsur olarak 'opting out' (istisnadan yararlanma) tercihine atıflar görülecektir ki çalışanların katılımını öngören Yönergenin ele alındığı bölümde bu konu ayrıntılı olarak incelenecektir.

**(Çalışanların katılımını öngören)
2001/86/EC 8 Ekim 2001 tarih 2001/86/EC sayılı Yönerge**

Şirket bünyesindeki çalışanların haklarını koruma altına alınması maksadıyla uygulanan, çalışanların katılımını öngören Yönerge ancak bir Avrupa Şirketi kurulması halinde uygulanır.

Bu yeni 'Avrupa Şirketi' gerçekliği içerisinde çalışanların katılımı üç ana başlık altında karşımıza çıkar:

- Bilgilendirme
- Danışma
- Katılım

Önceden bahsedilmiş olduğu gibi Yönergede ortaya koyulan çalışanların katılımı Avrupa Şirketini hayata geçiren ve asgari zemini ortaya koyan Tüzükten ayrı anlaşılmamalıdır.

Danışmaya dayalı ulusal sistemler durumundaysa yapılması gereken, yeni mekanizmayı bu sistemlere adapte etmektir.

- Kapsam ve Kavram-

Yönerge metni öncelikle kavramlara açıklık getirirken daha ilk sayfalarında terminoloji ve kapsamını ortaya koyar.

Yönerge sadece Avrupa Şirketlerine, diğer bir deyişle 'sınırlı sorumlu şirketlere' uygulanır. Yönerge bu tip şirketleri:

'Topluluk sınırları içerisinde sınırlı sorumlu Avrupa Şirketleri olarak kurulmuş olan şirketler' olarak tanımlar. Avrupa Şirketi, sermayesi hisseler bölünmüş bir şirkettir. Her hissedar, koymuş olduğu kendi sermayesi kadar sorumludur (*Yönerge CE 2157/2001*).

Bu çerçevede bazı terimler ise aşağıdaki gibidir:

Katılan şirketler – şirketi meydana getiren şirketler.

Yavru şirket - Avrupa İş Konseyleri (EWC) Direktifine atıfta bulunmaktadır.

Yavru şirket veya şube - Kurulduğu andan itibaren Avrupa Şirketinin yavru şirket veya şubesi olabilecek olan bir katılan şirketin yavru şirketidir.

Çalışanların temsil edilmesi - bu bağlamda mevzuatla birebir temas halinde olan çalışan (işçi) temsilcilerinin bilgisi önemlidir.

Temsil heyeti - Görüşmeler yoluyla teşkil edilir.

Özel müzakere kurulu (SNB) - Avrupa Şirketinin kuruluşu ve çalışanların katılımı için gereken zeminin oluşturulması amacıyla yapılacak görüşmelerin idaresini elinde bulunduran organdır.

- Katılım Yolları -

Katılım;

Bilgilendirme

Danışma

Katılım

şeklinde olabilir. Bu kavramlardan ilk ikisi EWC Direktifinden kaynaklanmakla birlikte kanun yapıcının açık maksadı bu kavramların etkili biçimde hayata geçirilmesini temin etmektir.

Bilgilendirme – bilginin aktarılmasını ifade eder. Burada da kanun yapıcının maksadının bu bilginin faydalı ve etkili olmasını sağlamak olduğu görülmektedir.

Danışma – Diğer belgelere kıyasla daha iyi tanımlanmış ve faydası açıkça ortaya koyulmuştur.

Katılım - Bu kavramın bize göre gerçek bir tanımı olmamakla beraber Avrupa Şirketinin yönetim veya denetim kurullarında yer alan üyeleri seçme veya görevlendirme (atama) hakkı, idari ve denetim organları üyelerinin bazıları veya tamamını belirleyebilme veya bunlara tavsiyelerde bulunabilme hakkı olarak ifade edilebilir.

Not: İster yönetim kurulu bulunan tekli sistemde ister denetim organı bulunan ikili sistemde olsun, Avrupa Şirketinin yapısının nasıl olacağı kararı, katılan şirketlerin yetkili makamlarınca verilir. Avrupa Şirketinin yapısı Özel Müzakere Kurulu ile bu yetkili makamlar arasındaki görüşmelerin konusu değildir. Özel Müzakere Kurulu temsilcilerle görüşür. Özel Müzakere Kurulu, çalışan temsilcilerinin seçim usulünü müzakere eder ve mutabakatla belirler.

- Süreç -

İnisiyatif katılan şirketlerin idari veya yönetim organlarındadır.

İdari veya yönetim organları projenin yayınlanması veya onay safhalarını tamamladıktan sonra sıra çalışan temsilcileriyle iletişime geçmeye gelir.

Burada çalışanların işverene bağlı olduğu anlaşılmalıdır zira bu doğru bir ifade değildir ve bu hususa yapılmış önceki atıflarda olduğu gibi bu çerçevenin çok iyi anlaşılması gerekmektedir. Tüzük ile Avrupa Şirketi kuruluşunun maksadı da burada gizlidir. Tüzüğe göre şirketin kurulmuş sayılabilmesi için öncelikle tescil edilmesi gereklidir ki tescil işlemi açısından çalışanların katılımı esas olduğundan bu katılımın derhal hayata geçirilmesi ve tanıma kavuşturulması gerekmektedir.

Aynı şekilde, **işveren asgari olarak aşağıdaki bilgileri aktarmakla yükümlüdür.**

İşverenin aktarmakla yükümlü olduğu bilgiler aşağıdaki gibidir:

- Katılan şirketler,
- Yavru şirketler,
- Şubeler,
- Çalışan sayısı.

Zaman zaman Avrupa İş Konseyleriyle ilgili süreçler yavaş işlemekle beraber işverenler bu sürecin daha da hızlı olmasını arzu ederler.

Çalışan katılımının geleceğini müzakere etmek üzere tüm katılan şirket, yavru şirket ve şube temsilcilerinin katılımıyla Özel Müzakere Kurulu (SNB) kurulmuştur.

Özel Müzakere Kurulu, nihai mutabakat veya müzakerelerin ilk safhasının en uygun ne şekilde sonlandırılacağını belirlemekle yetkili organdır.

Özel Müzakere Kurulunun yapısıyla ilgili olup Yönergede yer alan, şüphesiz, en karmaşık kurallar da bu hususla ilgilidir. Üyelerin seçiminde Yönergeyi uyumlaştıran ülkelerin her birinin ulusal uygulamaları gözetilir.

'Katılan her ülkenin bir temsilcisi olması'

SNB açısından en temel kural olup, bu aşamada Yönergenin de dayanağını teşkil eder. Temsilcilerin sayısı çalışan sayısı ile orantılı olmalıdır.

Bu genel kural oturtulduktan sonra Yönerge ile, tüm ülkelerden katılan şirketler ve bu şirketlerin yavru şirketleri veya şubelerindeki çalışan sayısına bağlı olarak her devletin fazladan %10'luk kısım veya katları için ilave bir temsilciye sahip olmasına olanak sağlayacak yöntem belirlenir.

Çalışan sayısına dair veri toplanmasıyla ilgili olarak ise Yönergede bahse konu veri aktarımının Avrupa Şirketinin tescil edilerek yayınlanması şartına bağlanmış olması bir engel olarak değerlendirilebilir.

Birleşme yoluyla kuruluşta ise buna ilave olarak katılan şirketlerin de temsil edilmeleri şartı getirilmektedir. Dolayısıyla Yönerge uyarınca yedek üyelik uygulaması öngörülmüştür.

Buna göre katılan şirketlerin her birine bir sandalye tahsis edilmiş olmakla beraber ilk işlemleri müteakip otomatik olarak bu temsil düzeyinin elde edilememesi halinde Yönerge uyarınca ilave temsilcilerin sayısı %20 ile sınırlandırılmıştır.

- Seçim -

Kural: Üyelerinin nasıl seçileceğini üye ülkeler kendileri belirler.

Ancak burada bir hususun altını çizmekte yarar vardır ki, yenilikçi bir yaklaşımla, üye olsun veya olmasın ya da katılan şirket, yavru şirket veya şube bünyesinde yer alsın veya almasın, sendika temsilcilerinin da katılımı olası kılınmıştır.

Çalışan katılımının nasıl olacağı SNB tarafından belirlenir ve bu kuralın da sözleşmede belirtilmesi gerekmektedir.

- Kararlar -

SNB, üyelerinin **mutlak çoğunluğuyla karar alır. Bu durumda çalışanların da mutlak çoğunluğu gerekmektedir. Her üye bir oy hakkına sahiptir.** Burada önceki düzenlemeye yönelik bir yenilik söz konusudur. Diğer bir deyişle oy özgürlüğünün sınırlandırılmaması açısından oylama sadece oyların sayılmasından ibaret değil aynı zamanda da temsilcilerin eğilimini de teyit eder mahiyette olmalıdır.

İstisnalar: müzakerelere katılımın önemli oranda düşük olması halinde karar, çalışanların 2/3'ünü temsil eden üyelerin üçte ikilik çoğunluğu ve iki üye ülke çalışanlarının oylarıyla alınır. Yönerge metninde hakların çerçeve ilkeleri de ortaya koyulmuştur:

"Şirket yönetim veya denetim kurulu üyelerinin seçilmesi veya atanması;

Yönetim veya denetim kurulu üyelerinin tamamı veya bir kısmının atanmasını düzenlemek veya bu konuda tavsiyede bulunmak."

Aynı değerlendirme yöntemi müzakerenin başlamaması veya devam etmekte olan bir müzakerenin sona erdirilmesi halinde de uygulanmakla beraber, dönüşüm yoluyla kurulmuş olan bir şirketin hali hazırda katılım hakkının bulunması sebebiyle söz konusu tasarruf geçerli değildir.

Bu durumda, karar üzerinden en az iki sene geçmiş olması şartıyla SNB sadece Avrupa Şirketi ya da Avrupa Şirketinin yavru şirket veya şubelerindeki çalışanlarının %10'unun talep etmesi halinde toplanabilir.

Not: Oylama sistemi EWC Yönergesi için oluşturulmuş bulunan oylama sistemiyle benzerdir. Yönerge kapsamındaki yenilik nicelikli oydur.

- İşlev -

Yönerge uyarınca, katılan şirketler SNB için makul bir finansman oluşturmakla yükümlüdür.

- Anlaşmanın içeriği -

Yönergede kapsam, içerik, işlevler, toplantılar ve tarihler gibi konulara dair asgari kıstaslar ortaya koyulmuştur.

Müzakereler SNB kuruluşunu takiben derhal başlar ve altı ay süresince devam eder.

Mevcut Yönerge çerçevesinde tescil sürecinin devamı açısından Özel Müzakere Kurulunun derhal kurularak katılım prosedürlerinin yerine getirilmesi gerektiği göz önüne alındığında, burada yönetimlerin doğrudan çıkarı bulunmaktadır.

- Standart kurallar -

Yönerge kapsamında asgari taahhütler olarak değerlendirilmesi gereken bir dizi kural yer almaktadır. Bu standart kurallar üç durumda uygulanır:

- Tarafların mutabakatı halinde;
- Altı aylık süre içerisinde müzakerelerin, her bir şirketin yetkili kurullarınca standart kuralların uygulanmasını kabul ederek tescil sürecine geçilmesi yönünde karar alması nedeniyle
 - tamamlanamaması halinde;
 - Özel Müzakere Kurulunun müzakereleri askıya alma ya da
 - ferağ kararı vermemesi halinde.

Bu bağlamda, Avrupa Şirketi kuruluş türlerinin her biri için ayrı özel şartlar bulunmaktadır.

İstisnadan yararlanma (opting out) - Madde 7, bent (3) - üye devletler birleşmeyle ilgili olarak Ek Kısım 3 ikinci nokta altında düzenlenmiş olan katılım kuralları dışında bir düzenleme yapabilirler.

Ancak, bu kuralın aynı zamanda Tüzük Madde 12, bent (3)'te öngörülen kuralla beraber ele alınması gerekmektedir:

"Bir Avrupa Şirketinin 2001/86/EC Yönergesi Madde 7(3)'te atıfta bulunulmuş olan seçeneği tercih etmiş bir Üye Ülkede tescil edilebilmesi için Yönerge Madde 4 uyarınca katılım dahil olmak üzere çalışan katılımıyla ilgili düzenlemeleri ilgilendiren bir anlaşma yapılmış olması veya Avrupa Şirketi kuruluşundan önce katılan şirketlerden hiç birinin katılım kurallarına uygun olarak yönetilmemiş olması gerekmektedir."

Kaldı ki, ulusal sistemler arasındaki ve mevcut Avrupa Şirket yapısı içerisindeki farklılıklar göz önüne alındığında bu imkansızdır.

- Gizlilik -

Yönerge açısından bu kapsama giren bilgilerin aktarımında gizlilik esastır.

Ancak, Yönerge aynı zamanda bu tür bilgilerin aktarımıyla ilgili olarak mevzuatta yer verilmiş bulunan belirli koşul ve şart ve sınırlar dahilinde bir Avrupa Şirketinin yönetim veya denetim kurulu ile şirketin, kendi bölgesi içerisinde şubesine, Avrupa Şirketinin işlemesine engel olabilecek kimi bilgilerin aktarılması bağlamında belirli nesnel kısıtlara bağlı olmak kaydıyla bir hareket sahası sağlamaktadır.

Burada, Yönerge kapsamında yukarıdaki şartların gerçekleşmesi halinde bunun 'mümkün kılınmış' olduğunun altı çizilmelidir.

- Çalışan temsilcilerinin korunması -

Burada bir kez daha kapsanması gereken haklar söz konusudur: iş yeri temsilciliği veya iş konseyi üyeliği için geçerli yardımlar gibi.

- Uygulama -

Uygulama esaslarının her bir üye ülkenin uyumlaştırılmış mevzuatında belirlenmesi hususu da Yönergede öngörülmüştür.

- Standart kurallar -

Yukarıdaki durumlarda uygulanacak kurallar Yönerge kapsamında belirlenmiştir.

"Taraflarca bu yönde anlaşmaya varılması veya 6 aylık süre içerisinde mutabakat sağlanamaması halinde:

katılan şirketlerden her birinin yetkili makamlarınca Avrupa Şirketi standart kurallarının uygulanması ve Avrupa Şirketi tescil işlemlerinin sürdürülmesi kabul edilir, ve

özel müzakere kurulunca müzakerelerin askıya alınmamış olması veya ferağda bulunulmaması

şartı aranır."

Buna ilaveten bir dizi asgari kural da bulunmaktadır:

✓ **Kurul üyeleri**

Burada bizim açımızdan standart kurallarda, katılan kurul üyelerinin katılan şirket, yavru şirket veya ilgili şubeleri dışından olması hususuna atıfta bulunulmamış olduğu not edilmelidir. Bu, göz önünde bulundurulması gereken bir husustur.

✓ **Seçim**

Üyelerin nasıl seçileceği veya atanacakları hususu ulusal mevzuatta belirlenir.

✓ **İşlev**

Temsil organında yer alan üyelerce uygun görülmesi halinde özel kurullar oluşturulması mümkün kılınmıştır.

İşlevler iç düzenlemelerle tespit edilir.

Avrupa Şirketinin işlevlerini ilgilendiren olağan meselelerde Avrupa İş Konseyleri Yönergesinde olduğu gibi en az senede bir kez toplantı yapılması öngörülmüştür.

Koltuk dağılımı hususunda her %10'luk veya bunun katlarını teşkil eden kısım için, yukarıda da bahsedilmiş olduğu üzere, bir koltuk öngörülmüştür.

✓ **Bilgilendirme ve Danışma**

Temsil Organının ele alacağı konular Avrupa Şirketi, yavru şirketler veya şubelerini ilgilendiren konulardır. Bu konuların 'uluslar aşırı' olması gerekir.

Toplantılarda ele alınacak konulara Yönerge kapsamında örnekli atıflar mevcuttur.

Olağan dışı toplantılar dzenlenebilmesi hususu Yönergede yer almakta olup çalışanların çıkarı gözetilmiş ve bir şube veya şirketin yer değiştirmesi, dönüşümü, kapanması halinde Temsil Organının her zaman bilgilendirilmesi ve acil durumlarda buna uygun olarak toplanabilmesinin önu açılmıştır.

Seçilmiş kurul, aktarım hukuku ile hangi harcamaların tek bir uzmanla sınırlandırılabilceği hususunda çalışanlar açısından öne çıkan önlem/uygulamaların hangileri olduğuna karar verebilmek açısından Avrupa şirketinin yetkili organı veya bu konudaki en yetkili organıyla bilgi ve danışma amaçlı olarak talep üzerine de toplantı yapabilir.

Temsil Organınca seçilecek olan uzmanların Temsil Heyeti üyelerinin eğitimleri konusunda maaşlarından kesinti ol(**ma**)ması (N) kaydıyla katılımlarına da müsaade edilmiştir.

Katılımla ilgili olarak metnin içeriğinde yer alan hususlar standart kurallar kapsamında özetlenmektedir.

Direktif 2002/14/EC

Amaç

Bu kitapçık, Direktifin basitleştirilmiş bir analizini sunmayı amaçlamaktadır.

İlk yaklaşım olarak bu Direktifin belirgin amacının temel olarak tüm AB üyelerine uygulanacak bilgi ve danışma hakları üzerindeki asgari sınırlandırmanın tanımlanması olduğunu vurgulamak isteriz.

Bu Direktif

İşçilerin Bilgilendirilmesi & İstişare

Konularında hakları ve prosedürleri ile ilgili olarak nispi bir asgari çerçevenin ortaya çıkarılmasını araştırmaktadır.

Not: Farklı üye devletlerdeki şirketler içinde işveren / işçi temsilcileri ilişkileri ile ilgili olarak bu Direktif herhangi bir sınırlama getirmez. Toplumsal aracın kurallarının uygulanmasına maruz bırakılması gereken bir şirketin işçi sayısına ilişkin sürece herhangi bir kısıtlama olmaksızın bu, AB düzeyinde hâlihazırda tahsis edilen bilgi ve danışma haklarıyla ilişkili olan diğer hükümler ile birlikte analiz edilmelidir.

Meseleler

Bu Direktif tahsis edilen hakların uygulanması derecesinde her bir üye devletin ulusal alanı içinde genel merkezi olan şirketi içeren ve ilgilendiren konuları, aşağıda belirtilen üç durumdan birinde, kapsar:

- ⇒ Şirket veya kurum faaliyetlerinde muhtemel değişim ve en son değişimler hakkında bilgi ve şirket veya kurumun ekonomik durumu
- ⇒ Şirket veya kurumdaki istihdamdaki muhtemel değişim ve yapı, durum ve öngörülen ölçülerin nihai tahmini hakkında, yani istihdamın tehdit edildiği durumlarda, bilgi ve danışma
- ⇒ 1ve 9. maddelere referansla toplumsal eğilimlerin öngördükleri de dahil olmak üzere iş sözleşmelerinin veya işin organizasyonu düzeyinde önemli değişikliklerdeki duyarlı kararlar hakkında bilgi ve danışma

Not: Ne var ki burada bir düzeltme yapmaya ihtiyaç var: İlk analizde işçi temsilcisi organı olan EWC içinde tartışılan ve bu sorunları ele alan bu çerçeve - Avrupa İş Konseyleri veya herhangi bir bilgi ve danışma prosedürü Direktifin kapsamı ile uygun değil (her ikisi de farklı iç mevzuatına Direktifi 94/45 / EC sayılı yönergeyi aktarmış veaktarılmış yasa ve uygun tesis etmiş ki bu da yeni Avrupa Çalışma Konseyleri Direktifidir «Değişiklik» - 2099/38 / EC).

Bu şekilde ulus ötesi doğanın Avrupa meselelerinde tartışma için ayrıcalıklı alan, ikinci derecede bilgi ve danışma, atfedilen (Avrupa İşçi Konseyi) EWC'dir. Ama yine de, bilgi ve danışma sürecine dahil olan teşekküller ve sürecin müdahilleri göz önüne alındığında 2012/14/EC sayılı direktifte öngörülen bilgi ve danışmaya Avrupa iş konseyleri içinde tartışılacak meselelerin de dahil olması tamamen uygunsuz değildir. Bunun nedeni EWC'lere etki amacıyla tesis edilen özel mekanizmalara rağmen her bir üye devlet içinde ulusal düzeyde sorunları ve sonuçları ima edebilir olmasıdır.

Bilgi ve danışma hakkına kim sahiptir?

- İşçi temsilcileri!

Kimin bilgilendirme ve danışma görevi vardır?

- Şirket temsilcileri ki böylece eylemler (fiiller) için yanıt verebilsinler!

Meşruiyet

İlgili durumların tanımlanmasından sonra veya Direktifin amacına uygun olarak bilgi ve danışma sürecinde kimin **mesru olarak müdahale** hakkı olduğu analiz edilmelidir. Bu durum ulusal mevzuata bırakılmıştır.

Not: Bu, en fazla fikir ayrılıklarına neden olan meselelerden bir tanesidir. Çünkü Avrupa düzeyinde ve kimi mevzuatlara göre işçi temsilcileri, işçi komiteleri veya sendika temsilcileri aracılığı ile sendikalardır ve bundan dolayı tüzüklerinde ülkeden ülkeye farklılıklar bulunmaktadır.

Ulusal mevzuatta hâlihazırda bulunan sistemler nedeniyle yeni hiç bir şeyin tesis edilmediği bazı durumlar vardır ki bu, 2012/14/EC sayılı direktifte öngörülene eklenen kimi haklarla tesis edilen organların var olmasındandır. Diğer yandan Direktifte öngörülen hakların olduğu sistemler, Portekiz örneğinde olduğu gibi, henüz bu tarz hakların olmadığı organlara verilir. Portekiz’de 2012/14/EC sayılı direktifin iç hukuka aktarılması sırasında sendika temsilcileri ayrıcalıklı idi.

İlkesel olarak ve analizlerdeki meseleler göz önüne alındığında işverenler bilgi akışında ve işçilerin danışma prosedüründe aktif konularda yöneticilere aracı olmamalıdır. Bize öyle geliyor ki eylemlerinden sorumlu olan şirketler adına müdahalede bulunmaları çok fazla aşikâr.

Eylemlerin Zamanı

Bu, daha net bir planlamanın gerekli olduğu veçhelerden birisidir. İşverenler ve işçiler tarafından başlatılması gereken **iki eylem** ve **iki an** olduğunu vurgulamak gereklidir. İlk an bilgiyi, ikincisi ise danışmayı arayan andır. Şüphesiz ki aynı sürecin bu iki aşamasının gelişmesine izin verecek zaman alanı gerekli olacaktır. Hem toplanan verilerin hem de bilginin analiz edilmesine izin veren çözümlerin araştırılması ve aynı zamanda danışma aşamasının başarısı, gecikme nedeniyle yıkıcı sonuçlara yol açabilecek kadar sürecin çok fazla uzamasına izin vermeden konulara müdahale sürecinin “sürüklenmesi” gerçekleşmelidir.

Bunlar, sürecin karıştırılmaması gereken iki aşamasıdır. Her biri faydalı bir etkiye sahip olmasına izin verecek gerçekler ortaya çıkmadan önce uygulanmalıdır.

Bilgi kavramı konusunda, örneğin, büyük tartışmalara konu olmayan aynı istişare tarafından tayin edileceklere de konu olmamalıdır.

Danışma aşaması ve kavramın kendisi özellikle EWC içindeki büyükbir tartışmanın hedefinde olan bazı yasal eylemler için kapsayıcı idi. Günümüzde bu Avrupa İş Konseyleri Direktifi göz önünde bulundurularak geliştirildi. («Değişiklik»).

-Haklar-

Verilmiş Haklar: Bilgilendirme ve İstişare

Direktif tüm kavramların tanımını bize sunuyor. Ancak bu tanımdan kazanılmış hakların içeriğinin tahsis edilmiş hakları olduğu anlamı çıkarılmaz.

O zaman **bilgilendirme** kavramı ile başlayalım.

Bu kavram hiçbir zaman büyük sorunlar ortaya çıkarmamış ve her zaman sadece bilginin iletimi olarak anlaşılmıştır. Fakat bu direktif biraz daha fazla şey ekliyor. Bu bilgilendirme işçi temsilcilerine konuyu analiz etmek ve uygun bir sınama hazırlamasına içerik ve ekler ile izin veriyor.

Prosedürün birleşiminin temelinde bu kavramın tüm potansiyelinin analizinin devam edeceği esastır.

Bilgilendirmenin belirlenmesi gereklidir. Sadece iletilen verilerin içeriği değil, ne zaman olacağını da belirlenmesi gereklidir. Bilgilendirme analiz edilebilecek ve eğer gerekirse müdahillerin istişare etmesine izin verebilecek şekilde aktarılmalıdır.

Burada ve daha önceki ifadelerde bilgilendirmenin ortaya çıkmasında bilginin oluştuğu anı bilme sorunu ortaya çıkmaktadır. Yasama açısından bakıldığında biz direktifte gerekli zaman miktarını değil sadece bilgilendirmenin yapısını anlayabiliyoruz. Bununla birlikte bir analize izin vermek için yeterli bir sürenin gerekli olduğu ve istişare sonucu uygun ve işlenmiş bilgilendirmenin gerekli olduğu unutulmamalıdır.

Böyle bir periyot olmadığında zaman nesnel ilkelere göre belirlenmelidir: Bunlar belgeleri analiz etmek, formüle etmek üzere görüş bildirmek ve bu anlamda bir karar alınırsa istişare sürecini geliştirmektir.

İstişare (danışma) kavramı. 2002/14/EC sayılı direktifteki istişare kavramı yetersiz olmasına rağmen sunulan sürecin birçok konusuna açıklık getirmiştir. İşte bu nedenle işlemin bu safhasında şirketi temsil eden müdahillerin etkili bir karar gücüne sahip olmaları beklenir. Bu argümanların yeterli olmadığını, kararın bize bağlı olmadığını ve bu şekilde bir geçerliliğinin olmadığını altını bir kez daha çizdik. Bu sebeple şirketlerin parçası olan karar alma ve uygulama gücüne sahip doğrudan sorumlu müdürler talep edilir.

- İstişarenin amacı: Bu madde bilgilendirmenin konusunu kapsamalıdır. Bununla birlikte bu durum yeni bir düzenlemeye neden olabilir. Çünkü eğer istişare sırasında yeni konular ve yeni maddeler sunulursa bilgilendirmede anlaşılabilir tüm sürecin tekrarına yol açacaktır.

Bu nedenle ani iletim ihtiyacı ve hızlı bir süreç hedefleyen tüm bilgilendirmenin ve gündemdeki konunun tüm noktaları ve görüşlerini kapsaması gerektiğinin altını çiziyoruz.

İstişare aşamasında görüş alışverişinin oluşturulması, iki eylemin birleştirilmesi düzenlenen toplantının başarısı ve işçi temsilcileri adına mümkündür.

Hazırlanmış ve sağlam temelleri olan analizin öneminin nedeni budur. Bir görüş ve basit bir analiz yeterli değildir. Uygun ve gerekli olanları kullanılabilir hale getirmek faaliyetlerin başarısı demektir. Geliştirilen eylem koşulları altında işverenin parçası olmak yeterli değildir.

Aynı gizlilik kurallarına tabi uzmanlarında işçi temsilcilerini eşlik edebiliyor olmaları unutulmamalıdır.

Sağlam bir nedene dayanan bir cevap sunmak işverene bağlıdır. Aynı zamanda sadece bazı paragraflar veya basit argümanlar gerçek ve istişare olarak kabul edilmez.

Bu cevabın herhangi toplantı sırasında iletimi yeterli değildir, resmi bir belgeye dayanmalıdır.

Son bir dipnot: İstişare kesinlikle bağlayıcı değildir, bir anlaşma noktası hedeflemelidir.

Özetle: işçi temsilcilerinin bilgilendirilme hakkı vardır. Yani öngörülen hususlar ile ilgili bilgi ve verilerin kendilerine verilmesi gerekmektedir. Bilgilendirme yapıldıktan sonra kendilerine bunu dikkatlice analiz edebilecekleri bir zamanda tanınmalıdır. Bu takdirde işçi temsilcileri akıllarındaki birleştirici bir çalışmanın veya sağlam temellere dayandırılan bir reddin esaslarını analiz edebilirler.

-Bilgilendirme hakları ve istişare (danışma) uygulamaları şunları içermelidir:

- a) Şirketin muhtemel durumu, son durumu hakkında bilgilendirme ya da kuruluşu veya ekonomik durumu.
- b) Şirketin istihdamdaki muhtemel durumu, ön görülen nihai önlemler konusunda beklentiler, istihdam için tehdit oluşturabilecek durumlar hakkında bilgilendirme ve istişare.
- c) 1. Maddenin 9. Bendindeki topluluk eğilimleri kapsamına dahil örgütlenme düzeyinde veya toplu iş sözleşmesi düzeyinde önemli değişikliklere sebep olacak kararların bilgilendirilmesi ve istişaresi.

Bu bakımdan burada, korunması gereken üç hassas konu vardır:

- ✓ Bilgilendirme talep edilebilecek ekonomik alandaki konular (bu konular üzerinde istişare yapılamaz) ;
- ✓ İstihdam alanındaki konular (Bilgilendirme ve istişare mümkündür);
- ✓ Çalışma organizasyonu ve toplu iş sözleşmesindeki hususlar (Bilgilendirme ve istişare mümkündür)

Not: Olası bir toplu işten çıkarma, geçişi işten çıkarma, birleşmeler niyetiyle yapılan istişare ve bilgilendirmeyi içeren konular açık bir şekilde dahil değildir.

Bilgilendirme ve dayanışma prosedürlerine rağmen mevcut direktif (2002/14/EC Direktifi) bu tip konular hakkındaki bilgilendirme ve istişarenin olabilme olasılığını kapsama almaz. Çünkü bu tür olaylar bir önceki aşamadaki kararlarla ortaya çıkar.

Daha önce ya da ifade ettiğimizi bir kez daha yenilersek Avrupa iş konseyi Avrupa birliğine üye merkez ülkelerdeki ve ya diğer Avrupa birliği üyelerinde yankı bulan konular sorunlar, önlemler gibi ulus ötesi meselelerle uğraşır. EWC 'de (Avrupa İşçi Konseyinde) görüşülmeye başlanacak ulus ötesi karakterdeki bir sorunu bir kez kabul ederse Avrupa İşçi Konseyi diğer tüm kalanlar 2002/14/EC sayısı direktifine göre dahil edilebilir.

-Kimler bunu talep edebilir?

Bilgilendirme ve istişare konusunda müdahale yetkisi olan kurumlar Üye Devletten Üye devlete farklıdır.

-Öncelik kimdedir?

Bu sorunun cevabını bilmek için bilgilendirme ve istişare sürecinin geliştirme görevinin kimde olduğunu bilmek gerekir. Böyle bir görev işverene veya işçi temsilcisine mi ait olacak?

Durum ve kendi niyetleri hususunda iyi bir bilgiye sahip olma konusun da daha iyi bir pozisyonda olması sebebiyle, genel anlayışa ve hatta mukayeseli yasaya göre ilk etapta süreci başlatmak için işverenin olması gereklidir.

Öyle ki mevcut dokümanın yazarları ise sınırlandırılmış yetkileri belirlemişlerdir.

İlke olarak bilgileri temin etmek ve geliştirmek işverenin görevidir.

Gerekli olduğunu düşündüğü taktirde bilgilendirme talep etmek işçinin görevidir.

Bir dilekçe yoluyla istişare talebinde bulunmak işçi temsilcisinin grevidir.

İşçi temsilcileri tarafından sunulan konu hakkında görüş sunmak işverenin görevidir.

Bu süreç bilgilendirme ve istişare haklarını temsil eder fakat hiçbir katılımı tarif etmez.

✚-Hangi durumlarda talep edilebilir?

Burada sunulan tarifi yapılan her şey küçük, orta ve büyük şirketler ve kuruluşlar için geçerli olacaktır fakat 20 çalışandan az olan küçük şirket ve kuruluşlar için geçerli değildir.

✚-Bir sözleşme ile böyle bir maddenin düzenlenme olasılığı var mı?

Bizim anlayışımıza göre bu çerçevede temel prensiplerin oluşturulması ve aktarılması sağlandığında şüphesiz bunun olasılıklardan biri olduğu dikkate alınmalıdır.

Aslında 2002/14/EC sayılı direktifi sosyal ortaklara farklı seviyelerde işçilerin bilgilendirme ve istişare uygulamasının nasıl yapılacağını kabul etmelerine imkân veriyor.

Direktif bilgilendirme ve istişare konusundaki en farklı düzeylerdeki sözleşmelerin bunun yanı sıra şirket düzeyinde ve şube seviyesindeki anlaşmaların toplu sözleşme ile teşvik edilmesini ve bu konudaki farklı ulusal mevzuatlardaki ifade edilen ihtiyaçların düzenlenmesini teşvik eder ve tanıır.

Daha öncede belirtildiği üzere bu belgenin ruhuna ve çerçevesine uygun olarak asgari şartları tahsis eden bu direktifte göz ardı edilemez fakat geliştirilip genişletilebilir.

✚-Uzmanların aracılık etme imkânı var mıdır?

Her iki tarafa da uzmanlar eşlik edebilirler.

Not: Uzmanların aracılık etmesi sonucu oluşan giderlerin şirketler tarafından karşılanması öngörülmemektedir.

-Gizlilik-

İşçiler tarafından alının bilgilendirmenin gizliliği, yönetmelik tarafından Üye Devletlere tevdi edilmiştir. Ancak bu direktif belirlenmiş bazı sınırlara uymaya zorlayabilir. Sadece bilgilendirmenin gizliliği aşağıdaki gerekliliklerle sınıflandırılmıştır:

- Ulusal mevzuatın öngördüğü sınırlara riayet etmek
- Şirketin meşru çıkarlarına riayet etmek
- Bilgilendirme açık ifadelerin gizliliği ile aktarılmalıdır

Bu varsayımların birleşimi bilgilendirmenin karakterizasyonunun gizli olmasını sağlayacaktır. Ve bazı gizli bilgilerin sınıflandırılması bun iletken birimin özgür iradesine tabi olamaz.

🚦 Kime uygulanır?

Bu gizlilik uzmanlara, işçi temsilcilerine ve aynı zamanda üçüncü kişilere uygulanır. Ancak bir kez işçi temsilcisi tarafından yetkilendirilen bilgilendirmeyi kalan diğer işçilere yapan kişide aynı gizliliğe tabi olacaktır.

Şirketin veya kuruluşun çalışmasına zarar verecek ve mantıklı objektif kriterleri olan herhangi bir bilgilendirme ve istişare uygulanamıyorsa bu anlamda sınırlandırma eklenmesi gerekliliği mümkün olabilir.

Bu direktif Üye Devletlerin işverenin herhangi bir bilgilendirme yapmadığı veya bazı gerekli bilgileri gizli olarak sınıflandırdığı durumlarda adli veya idari kontrol formları sağlayabilmeleri için araçlar oluşturur. Bu konuda AB içinde büyük farklılıklar bulunması nedeniyle bazı zorluklar ortaya çıkmaktadır.

Gizliliğin muhafazası işçiyi bilgilendirme ve istişare sürecinin gelişmesinde işveren adına bir koruma hipotezidir.

Belirli bir takım eylemleri gizlemek için bazı konuları gizliymiş gibi sınıflandırarak işverenin kullandığı bu durumlardan kaçınmak amacıyla kontrol yollarının oluşturulması bu nedenle önemlidir.

-Yaptırımlar - Süreçler-

Bu direktif etkinliğinin garanti altına almak için gereken tedbirlerin alınmasını ve yaptırım yetkisini küçük bir pay bırakarak Üye Devletlere verir.

-Karşılıklı İlişkiler- Normlar-

Bu direktif burada sürecin oluşturulmasına zarar gelmemesini açık bir şekilde sağlar.

94/45/EC sayılı direktifleri kapsamındaki bilgilendirme ve istişare süreci Avrupa iş konseyi ve Recast kapsamındaki şimdiki 2009/38/EC sayılı direktifi tesis eder.

Toplu işten çıkarmalar üzerine tesis edilen 98/59/EC sayılı direktifteki bilgilendirme ve istişare süreci çok açık bir şekilde toplu işten çıkarma sürecinin haber verilmesini 2002/14/EC sayılı Direktiflerle zorunlu kılmıştır. Bu direktif ile tesis edilen bilgilendirme

ve istişare hakları kapsamında oluşturulan ve geliştirilen bilgilendirme ve istişare sürecinden önce haber verilmelidir.

İki farklı ve açık süre bulunur.

-Bilgilendirme ve istişare sürecinin ortaya çıktığı an (toplu işten çıkarma sürecinin gelişiminden önceki an)

-Toplu işten çıkarma niyeti ile 98/59/EC sayılı direktifi kapsamında devam eden ve bir sonraki aşamada geliştirilen bilgilendirme ve istişare süreci.

Bizde iki farklı süre bulunmakta, iki aşamada birbirinden farklı olup karşılıklı olarak dâhil değildir.

Bu direktif şirket devri sürecinde gelişen bilgilendirme ve istişare süreci hakkında da karışıklığa sebep olmaz. Alınan kararın öncesine göre hareket edilir. Diğer bir deyişle şirket devri işlemleri için ayrıca sunulan argümanlar toplu işten çıkarma süreci için uygun bir şekilde talep edilir. Her iki durumda da alınan karar öncesinde hareket etme zorunluluğu vardır.

Direktif 2005/56/EC

Bu direktifler, önsözde açıkça belirtildiği gibi, sınırlı sorumlu şirketlerin uzun zamandır beklediği tek pazar potansiyelini korumak için, sınır ötesi birleşmelerine kolaylık getirmeyi hedeflemektedir.

Tıpkı direktiflerde adlandırıldığı gibi, başlayacak olan incelemeler, farklı üye devletlerin üyelerinin sınırlı sorumlu şirketlerin sınır ötesi birleşmelerini iyileştirme ve kolaylaştırmayı hedef olarak süreci kolaylaştıracaktır.

Sınır ötesi birleşme işlerini kolaylaştırmak amacıyla, bu şirketlerin önünü görmesi için fırsattır. Direktifte aksi belirtilmediği sürece, sınır ötesi birleşmelerde yer alan her şirket ve her ilgili üçüncü şahıs bu ulusal birleşme halinde onaylanacak ulusal hukuk hükümlerine ve formalitelere tabi kalır.

Adalet divanı içtihadı uyarınca ve özellikle kamu yararı gereğinin söz konusu olduğu durumlar hariç, direktiflerde referans gösterilen ulusal hukuk ve formalite hükümlerinden hiçbirini, sermaye serbest dolaşımını yada yerleşme özgürlüğüne kısıtlamam getirmemelidir.

Bu tür hedeflerin geliştirilmesi için bunun bu projede yer alan her bir kurum için aynı şartlarda yani asgari içeriğe sahip bir birleşme projesine dayandırılmalıdır. Bu süreç sırasında, birleşme projesi üzerinde ayrıntılı şekilde bir rapor hazırlandıktan sonra, uygun kamu sicilinde bir girdi aracılığıyla, sınır ötesi birleşmeler ortak taslak şartları ve sınır ötesi birleşmelerin tamamı yayınlanacaktır. Sınır ötesi birleşme ortak taslak şartları bu şirketlerin her birinin genel toplantısında onaylanacaktır.

Sınır ötesi birleşme işlemlerini kolaylaştırmak amacıyla, başvuru işlemlerinin takibi sağlanmalı ve her bir birleşme şirketinin karar alma sürecinin yasaya uygunluğu, bu şirketlerin her biri üzerinde yargı yetkisi olan ulusal makam tarafından yürütülmelidir. Ayrıca tamamlanma işlemlerinin takibi ve sınır ötesi birleşmenin meşruluğu sınır ötesi birleşme tarafından ortaya çıkan şirket üzerinde yargı yetkisine sahip ulusal makam tarafından yürütülmelidir. Söz konusu ulusal makam, ilgili üye devlet tarafından atanan bir mahkeme, bir noter veya herhangi bir yetki merci olabilir. Ulusal yasa sınır ötesi birleşmenin hangi tarihte yürürlüğe girdiğini tespit eder, böyleyken sınır ötesi birleşme sonucunda şirketin hangi yasaya tabi olduğu ayrıca belirtilmelidir.

Üyelerin ve diğerlerinin ilgisini korumak için sınır ötesi birleşme sonucu şirketin alıcı bir şirket ya da yeni bir şirket olup olmadığı sınır ötesi birleşmenin kanuni geçerliliğince ayırt edilerek, belirtmelidir. Yasal belirlilik açısından, birleşmenin hükümsüz ilan edilmesi için sınır ötesi birleşme yürürlüğe girdiği tarihten itibaren birleşme artık mümkün olmamalıdır.

Katılımcıların haklarının haricinde, çalışanların hakları, Toplu İşten Çıkarma ile ilgili 20 Temmuz 1998 tarihli ve 98/59/EC sayılı konsey direktifi, Teşebbüsün ve İşin veya Bunların Bir Kısımının Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması Hususunda 12 Mart 2001 Tarih ve 2001/23/EC sayılı konsey direktifi, Avrupa Topluluğu İçerisinde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışması İçin Genel Bir Çerçeve Kurulmasına İlişkin 11 Mart 2002 Tarih ve 2002/14/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu Ve Konsey Direktifi ve Çalışanlara Bilgi Verilmesi Ve Danışılması Amacıyla Topluluk Düzeyindeki Teşebbüslerde ve Topluluk Düzeyindeki Teşebbüs Gruplarında Bir Avrupa Çalışma Konseyi ya da bir Prosedür Oluşturulmasına İlişkin 6 Mayıs 2009 Tarih ve 2009/38/EC

sayılı Avrupa Parlamentosu Ve Konsey Direktifine atıfta bulunan ulusal hükümlere tabi olmalıdır.

BİLGİLENDİRME VE İSTİŞARE

Bu direktifler, çeşitli vesilelerle çalışanların bilgilendirme ve istişareye ilişkin olan direktif uygulamalarını ortadan kaldırmamakta, çalışanların katılımını garanti etmeye çalışmakta ve aşağıda ki direktiflerde olduğu gibi buna benzer amaçlar, direktiflerle dile getirilmelidir:

Direktif 2002/14 / EC - Ulusal düzeyde Bilgilendirme ve Danışma Direktifi - çalışanlara ve onların temsilcilerine, birleştirme kararından önce ulusal hukuka aktarılmasına göre, Direktifte ve ulusal yasada belirtildiği gibi Direktifin bilgilendirilmesi ve danışılması zorunludur. Zaten Direktifin aktarılmasının mevcut olmadığı durumda Üye Devlette yüksek seviyede bir bilgilendirme ve danışma (istişare) takdis edilir. Böylece Direktifin “amacı” hakkında bilgi verilebilir ve istişare edilebilir, başka bir deyişle bir bakıma direktife müdahil olan kişi bu durumda fikrini ortaya atabilir ve bu fikri bu sayede dikkate alınabilir.

Direktif 2009/38/EC Topluluk Düzeyindeki Teşebbüs Gruplarında Bir Avrupa Çalışma Konseyi ya da bir Prosedür Oluşturulmasına İlişkin Direktif, bu direktif sınır ötesi işlemlerde uygulanacak olan yani Avrupa Birliği içinde birden fazla üye devlette etkili olan ya da etkileri olan fiiliyat ya işlemlerdir. Bu durumda kurulan yapılara danışılmalı veya bilgilendirilmelidir. (genellikle bir Avrupa Çalışma Konseyine)

Direktif 2001/23/EC - Teşebbüsün ve İşin veya Bunların Bir Kısımının Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması Hususunda Direktif. Bu Direktif, aynı zamanda işçi haklarının korumasını güvence altına alacak şekilde bilgilendirme ve danışma sürecinin geliştirilmesini üstlenir.

Direktif 2001/86 / EC - Çalışanların yönetime katılımı hususunda Avrupa Şirketi Statüsünü tamamlayan direktif. Bu çalışmada incelediğimiz bu direktif, 2001/86/EC Direktifi uyarlamaları ile birlikte, birleşme sürecinde çalışanların katılımını korumak için uygulanacak bu direktifle sağlanan ilkeleri amaçlamaktadır.

Adım Adım -Direktif 2005/56 / EC

- Uygulama -

Mevcut Direktif, bir Üye Devlet tarafından uygun olarak oluşturulmuş sınırlı sorumlu şirketlerin birleşimini uygulayacak, en azından bu şirketlerden ikisi farklı üye devletlerin kanunlarınca yönetiliyor olacak ve bunların merkez ofisi, merkez yönetimi ya da Topluluk içinde şirket iş merkezi olacak, ve bundan böyle "**Sınır ötesi birleşme**" olarak anılacaktır.

"Sınır ötesi birleşme"

Bizim bu Direktifin uygulanması için, bu gibi belirleyici baş faktörler veya gereksinimlere ihtiyacımız vardır:

Objektif unsurlar:

- **Birleşme şirketler, şirketin kurulduğu üye Ülkede bir limited şirketi olarak kurulmak zorundadır.**
- **Tescilli işyerleri, idari merkezleri ya da taahhütleri AB bölgesi içinde olmak zorundadır.**
- **Tamamen dâhil olmak amacıyla şirket kurumlarının en az ikisi farklı üye devletlerin kanununa tabi olmalıdır.**

Ve limited şirket denince ne anlaşılmalı?

- a) Direktif 68/151/CE'in 1. Maddesinde belirtilen şirketlerden biri
- b) Ve ayrıca:
 - Sermayeli bir şirket;
 - Tüzel kişiliğe sahip;
 - Yalnızca borçlarını kapsamaya olanak tanıyan ayrı mal varlığına haiz;
 - Üyeleri ve başkalarının çıkarlarının korunması için, 68/151 / EEC sayılı Direktif tarafından öngörüldüğü gibi onu yöneten ulusal hukukta teminat ilişkin şartlar tabi.

Birleşme denilince biz ne anlamalıyız?

Birleştirme

Bir ya da birkaç şirketin, tasfiye edilmeden feshedilmek üzere bütün mal ve borçlarını var olan başka bir şirkete aktarması, alıcı şirket karşılığında, menkul veya hisse üyelerine konu diğer şirketin sermayesini temsil eder ve mevcut ise nominal değerinin %10'unu geçmeyen nakit ödeme yada söz konusu menkul ya da muhasebe görünür değerinin bir nominal değer eksikliğinde;

Birleştirme yoluyla birleşme, bu mevcut şirketin halen var olan bir ya da daha fazla şirketi bünyesinde toplayacak olması demektir. Bu eski olanlar ortadan kalkacak ve birleştiren şirket tarafında sadece tek bir şirket olarak muhafaza edilecektir.

Yeni şirketin yapısı

İki ya da daha fazla şirketin, tavsiye edilmeden feshedilmek üzere bütün mal ve borçlarını onların bu kurduğu şirkete aktarması, yeni şirket, karşılığında menkul veya hisse üyelerine konu bu yeni şirketin sermayesini temsil eder ve mevcut ise nominal değerinin %10'unu geçmeyen nakit ödeme yada söz konusu menkul ya da muhasebe görünür değerinin bir nominal değer eksikliğinde;

Bu durumda, oluşturulan yeni şirketlerin varlıkları ve borçlarıncı oluşturulan yeni bir oluşum ortaya çıkmaktadır ve bu şirketler tasfiye edilmeksizin feshedilir.

Devir

Bir şirketin, tasfiye edilmeden feshedilmesine, kendisinin bütün mal ve yükümlülüklerini, sermayesini temsil eden tüm menkul veya hisselerini elinde bulunduran şirkete devir etmesidir.

Burada bir şirketin başka bir şirkete (sermayesini temsil ettiği hisse ve menkul değerlerin toplamının elinde bulunduran) devri söz konusudur. Tasfiye edilmeden feshedilen şirket, bütün mal ve borçlarını bundan böyle "önder şirket" olarak bahsedeceğimiz şirkete taşır.

Not:

Mevcut direktife rağmen, görünüşte, nakit ödeme nominal değerinin %10'unu aşmadığından itibaren ya da söz konusu şirketin, birleşmeden kaynaklanan hisse ve menkul değerinin muhasebesinin nominal değerinin, nominal değer olmadığı durumlarda, yalnızca şirket kurmak için birleşmiş şirketlerin anayasası ya da yeni bir şirket anayasasıyla izin verir. Direktif ayrıca, bu kuralın geçerli kalmasını sağlar. Çünkü şöyle önemli bir sağlıyor, yukarıda belirtilen durumda nominal değerinin %10 üzerinde olması ya da sınır ötesi birleşme sonucu sınır ötesi sermayeyi temsil eden muhasebe yazılı değerinin hisse veya menkul değerinin nominal değerinin olmaması durumunda, Üye Devlet, mevzuatının aşılması için, üye bu miktarın nakit ödenmesine onay veriyor. Bu gibi durumlarda, bu Direktif uygulanır. Şimdiye kadar direktiflerin uygulandığı durumları konuşmaktaydık, birazda hariç olduğu durumları ele alacağız.

İlk istisna, Üye Devletin bu Direktifi onaylamamaya karar vermesi ihtimaline ilişkin:

- Bir limitet şirketin tanımlanmasıyla ikincinin düşmesi durumunda bile sınır ötesi birleşmeler için bir kooperatif ortaklık gerektirir.
- Ve ayrıca mevcut direktif, amacı kamu tarafından sağlanan sermayenin kolektif yatırımı olan, risk dağıtma esasıyla işletilen ve bu şirketin mal varlığı dışında doğrudan ya da dolaylı olarak sahiplerinin talebi üzerine geri satın alınmış ya da itfa edilen birimleri olan bir şirketi sınır ötesi birleşmeye katılımını tatbik etmeyecektir. Önlem, birimlerinin borsa değerlerinde, amortisman ya da tekrar satın alma gibi eşdeğer olarak kabul edilen net varlık değerlerinden önemli derecede bir değişme olmamasını sağlamak için bu gibi bir şirket tarafından alınır.

Bir sınır ötesi birleşmenin mümkün olması için şartlar nelerdir, kimin onaylaması gerekmektedir?

İlgili şirketler "limited şirketi" kavramına uymak zorundadırlar.

Bu bir birleşme projesini entegre etme düşüncesi vardır;

Bu durum, her şirketin ikamet ettiği yerdeki her bir Üye Devletin ulusal yasalarınca olacaktır. Bu sürecin devamındaki koşul ve formaliteleri (yani birleşme kararı alma sürecinde birleşme şirketlerinin alacaklılarının, tahvil sahiplerinin ve hisse ya da menkul değer sahiplerinin yanı sıra çalışanların korunmasına ilişkin durumları – Direktif hükümleri çerçevesinde katılım hakkı ile ilgili olanlar dışında) belirleyecektir.

Not: Bir Üye Ülke, bir sınır ötesi birleşme içinde geçerli olacak olan belirli bir iç birleşmeye kamu yararı gerekçesiyle engel olmak için kendi ulusal makamlarını devreye sokabilir.

❖ **Proje**

İlk adım sınır ötesi birleşmenin ortak taslak projesinin her birleşme şirketinin idari makamı veya yönetimi tarafından detaylandırılması olacaktır. Bu ortak projenin asgari içereceği konular;

- i. Birleşme şirketlerinin tescilli işyeri, adı, yapısı ve sınır ötesi birleşme sonucu önerilenler;
- ii. Şirket sermayesi ve herhangi bir nakit ödeme miktarını temsil eden menkul veya hisse alışverişi için geçerli oranlar;
- iii. Sınır ötesi birleşmelerden dolayı şirket sermayesinin hisse ve menkul değerlerinin tahsisi için şartlar;
- iv. Sınır ötesi birleşmenin istihdam üzerindeki olası yankıları;
- v. Şirket sermayesini temsil eden bu hisse veya menkul değer sahiplerinin bu yetkiyi etkileyen herhangi özel şartlarda ve kardaki hisseler açısından hisse sahiplerine yetki vermeye başladığı tarih;
- vi. Birleşen şirketlerin muamelelerinin muhasebe açısından sınır ötesi birleşme sonrası şirket olarak işlem görmeye başladığı tarih;
- vii. Sınır ötesi birleşme sonrası şirket tarafından üyelerin yararlanacağı özel haklara ya da şirket sermayesini temsil eden hissedarlar haricinde menkul sahiplerine tanınan haklar ya da onlara ilişkin önerilen önlemler;
- viii. Bazı özel şartlar, sınır ötesi birleşme şartlarını inceleyen uzmana ya da idari, yönetim, denetim üyeleri veya birleşme şirketleri organlarının kontrolüne verilmesi;
- ix. Sınır ötesi birleşme sonrası şirketin tüzüğü;
- x. Çalışanların kendi haklarının belirlenmesinde, şirket içinde söz sahibi olmalarını sağlayacak prosedürler hakkında bilgiler, anlaşmalar aracılığıyla sınır ötesi birleşme sonucu uygun olan yerde belirlenir;
- xi. Sınır ötesi birleşme sonucu devredilen mal ve yükümlülüklerin değerlendirilmesi hakkında bilgilendirme;
- xii. Sınır ötesi birleşme şartlarını oluşturmak için kullanılan birleştirme şirketlerinin hesaplarının tarihleri.

❖ Yayın

Genel kuruldan en az bir ay önce her bir birleşme şirketi için uygun olacak şekilde, bunun üzerinde yetkiye sahip, her bir Üye Devletin yasalarının emredebileceği şekilde sınır ötesi birleşme şartlarının genel taslağı yayımlanır.

Aşağıda ki detaylar, farklı birleşme şirketlerinin ikamet ettiği Üye Devletin ulusal gazetesinde ayrıca yayımlanmalıdır:

- Her bir birleşme şirketinin merkez ofisi, adı ve yapısı;
- Kayıt ve bu kayıta girişe ilişkin numara;
- Düzenlemeler alacaklıların ve birleşme şirketlerinin herhangi azınlık üyelerinin haklarının kullanımı için yapılır ve tüm bilgilerin olduğu adres ücretsiz olarak temin edilebilir;

❖ Rapor

Yönetim ya da her bir birleşme şirketinin idari organı eşit bir şekilde üyelere yönelik, birleşme şirketlerinin yasal ve ekonomik görüşlerini doğrulayan ve açıklayan ve üyeler, alacaklılar ve çalışanlar için sınır ötesi birleşmenin uygulamalarını açıklayan bir rapor düzenler. Gerçek ya da tüzel kişi olan bağımsız uzmanlar bu raporu detaylandırarak hazırlayacaktır.

Üye Devletlerin birleşme şirketinden birindeki adli veya idari makam tarafından ya da sınır ötesi birleşme sonucu şirketlerinden biri veya böyle bir makam tarafından, şirketlerin ortak talebi üzerine, bu görev için atanan bir ya da daha fazla bağımsız uzmanlar, sınır ötesi birleşme ortak taslak koşullarını inceleyebilir ve tüm üyelerine tek yazılı rapor tanzim edebilir.

Birleşme şirketleri, uzmanların raporu hazırlamak için dikkate aldıkları gerekli bilgileri temin eder.

Eğer sınır ötesi birleşmeye katılan şirketlerin her birinin tüm üyeleri mutabık kalırsa, bağımsız uzmanlar tarafından sınır ötesi birleşme ortak taslak terimlerin incelenmesi ya da bir bilirkişi raporu istenmez.

❖ Projenin Onayı

Rapor üyelere ve işçi temsilcilerine ya da temsilcilerin olmadığı durumlar da işçilerin kendilerinin kullanımına sunulacaktır, mümkün olmadığı durumda, **genel kurul tarihinden en az bir ay önce bu olası proje onayında kararlaştırılacaktır.**

Şunu belirtmeliyiz ki bu rapor sadece işçi temsilcilerinin olma ihtimalinin olmadığı durumlarda işçilerin kullanımına sunulacaktır. Bu bakımdan, 2002/14 / EC ve 2009/38 / EC sayılı Direktif, her bir şirketin teker teker her bir kaygısının dikkate alındığı ve normatif araçlarla ilgili olarak bilgi ve danışma süreci hazırlandığı, mevcut eklemeni unutmamanın önemli olduğunu düşünüyoruz.

İşçi temsilcilerinin bir görüşünün olduğu durumlarda ve birleşme şirketinin yönetim veya idari organına bu görüş ulaştığında ve ilgili ulusal hukuka uygun olarak yayıldığında, bu görüş detaylı rapora eklenmelidir.

Birleşme şirketlerinin her birinin genel kurulunda müşterek sınır ötesi birleşme şartları taslağına karar verecektir. Ancak, anlaşmaların o bu karar ile sınır ötesi birleşme sonucu şirkette çalışanların katılımı hususunda sınır ötesi birleşme uygulaması koşulunu sağlamak üzere açıkça onaylanmasına ilişkin hakkını saklı tutar.

Bir Üye Devletin kanunu, alıcı şirketin genel kurulunun birleşme onayına ihtiyaç duymamaktadır fakat ne zamanki, karşı koyulamayan herhangi bir usulsüzlük vuku bulduğunda ve eğer şirket üçüncü tarafın bu usulsüzlüğünü ispat ettiği takdirde üye devlet üçüncü tarafı korumak için firmayı tazyit etmek yetkisine sahiptir.

Kanunun Detaylı İncelenmesi

- **Her bir birleşme şirketine ilişkin;**

Her bir Üye Devletteki ilgili yetkili makam, her birleştirme şirketine, gecikmeden o devletin ulusal hukukuna, birleşme öncesi eylem ve işlemlerini kesin olarak tasdik eden konuya ilişkin bir sertifika düzenler.

Fakat öncelikle, her bir Üye Devlet her birleşme şirketinin ulusal hukuku konusuna ilişkin prosedürlerin bu kısmıyla ilgili olarak, birleşme şirketinin yasaya uyguladığını dikkatle incelenmesi için mahkeme, noter ya da başka bir yetkili makam tayin edecektir.

Bu yetkili makam, özellikle birleşme şirketlerinin sınır ötesi birleşme ortak taslağını aynı koşullarda onayladığından ve uygun olduğunda, çalışanların katılımı için mevcut direktif tarafından sağlanan bu düzenlemelerden emin olur.

▪ **Birleşme sonucuna ilişkin;**

Bir kez daha her bir Üye Devlet prosedürlerin sınır ötesi birleşmenin tamamlanmasına ilişkin kısmıyla ilgili olarak, birleşme şirketinin yasaya uyguladığını dikkatle incelenmesi için mahkeme, noter ya da başka bir yetkili makam tayin edecektir ve uygun olduğunda, sınır ötesi birleşme sonucu yeni şirketin kuruluşu, sınır ötesi birleşme tarafından oluşturulan şirketin bulunduğu ülkedeki kanuna tabi olacaktır.

Her birleştirme şirketi, şirketin genel kurul tarafından onaylanan sınır ötesi birleşme ortak taslak şartları ile birlikte yukarıda belirtilen sertifikayı, yayımı tarihinden itibaren altı ay içinde ilgili yetkili makama ibraz eder.

Sadece birleşme yürürlüğe girdikten sonra, Üye devlet kanunu, sınır ötesi birleşme sonucu şirketin kimin yetki sınırlarında olduğunu sınır ötesi birleşme yürürlüğe girdiği tarihte kararlaştıracaktır.

❖ **Tanıtım**

Her birleşme şirketi, şirketin tabi olduğu, yargı yetkisi olan Üye Devlet yasasına göre kamu sicilini ibraz eder. Birleşme şirketlerine tabi olan yargı yetkisi alanını her Üye Devletin yasası belirleyecektir. Devletin kapsamına giren bölgeye göre, anlaşmalar, sınır ötesi birleşmenin tamamlanmasının yayımı için kamu sicilinde her bir şirketin evrakları tamamlanması istenir.

Üye Devletin ulusal yasaların tabi olan şirket, sınır ötesi birleşme sonucu oluşan şirket gibi tescil edilir.

Tescili için sınır ötesi birleşme sonucu oluşan şirketin kaydı gecikmeksizin ilan edilir, kayıt sınır ötesi birleşmenin yürürlüğe girdiği dosya belgeleridir.

Eğer eski bir kayıt var ise bu kayıttan silinmesi bildirimden sonra yapılacaktır.

❖ **Sınır Ötesi Birleşme Sonuçları**

Bir sınır ötesi birleşme yürürlüğe girdiği tarihten itibaren şirketleşme ya da devretme ile gerçekleştirilir ve aşağıdaki sonuçları doğuracaktır:

- i. Devralınan şirketin bütün varlıkları ve borçları alacaklı şirkete devredilir;
- ii. Devralınan şirketin üyeleri, alan şirketin üyeleri olur;
- iii. Devralınan şirketin varlığına son verilir.

Sınır ötesi birleşmenin yeni bir şirket tüzüğü tarafından gerçekleşmesi durumunda ve yürürlüğe girdiği tarihten itibaren aşağıdaki sonuçlar olacaktır:

- A. Devralınan şirketin bütün varlıkları ve borçları yeni şirkete devredilir;
- B. Devralınan şirketin üyeleri yeni şirketin üyeleri olur;
- C. Birleşme şirketlerinin varlığına son verilir.

Sınır ötesi birleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren mevcut olan ve istihdam ilişkisinden ya da istihdam sözleşmesinden doğan birleşme şirketlerinin hak ve yükümlülükleri, sınır ötesi birleşmesinin yürürlüğe girmesi sebebiyle, sınır ötesi birleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sınır ötesi birleşmesi sonucu şirkete devir olur.

Bir önceki topluluk normatif araçları ile burada kesin bir paralellik olduğu görülüyor, bu amaç, güncel direktifteki gibi, çalışanların haklarının korunmasını sağlamak için, diğer bir deyişle, sınır ötesi birleşme sonucu oluşan şirket için devir edilen istihdam sözleşmelerinden ve istihdam ilişkileri mevcut koşulları.

-Çalışanların Katılımı-

Sınır ötesi birleşme sonucu şirket sadece çalışanların katılımı şartlarında anlaşma sağlanması durumunda kayıt edilir. Eğer katılım için standart kuralların doğrudan tabi olması için, birleşme şirketlerinin ilgili organlarını müzakere olmadan seçerseniz, ya da bir anlaşma olmadan müzakere için dönem sonuna gelindiğinde, ya da eğer birleşme şirketlerinden hiçbiri sınır ötesi birleşme sonucu oluşan şirketin tescilinden önce katılım kurallarınca düzenlenmemişse, kayıt edilir.

Onaylanan kanunun hangisi olduğunu bilmek için ya da sınır ötesi birleşme sonucu oluşan şirket çalışanların katılımı düzenlenmemişse bile, belirli şartların gözden geçirilmesi zorunlu olacaktır, benzer olarak SE direktifi tarafından hazırlanan katılımcıların hakları gibi olur.

Mevcut Direktifin 16. maddesi hükümlerine göre, sınır ötesi birleşme sonucu oluşan şirket başvuru kuralı, nihai eğilimler için ilgili kayıtlı ofisin Üye Devletin çalışanların katılımına sunulacaktır.

- En azından, birleşme şirketlerinden birinin sınır ötesi birleşme taslak şartlarının yayımlanmasından önce 6 ayı vardır, 500'ü aşan çalışan ortalama sayısı ve işçi katılım planları altında çalışan, yani çalışanların temsilci kuruluşları tarafından etkilenme ihtimali ve / veya onların temsilcilerinin şirket aracılığıyla faaliyetleri:
 1. seçme veya şirketin denetim veya idari organ üyelerinin bazılarını atama hakkı; veya
 2. idari organ ya da şirketin tüm denetim üyelerinin bazılarının atanması yada tavsiye hakkı.
- Sınır ötesi birleşme sonucu şirket için geçerli olan ulusal hukuk ise:
- Çalışanların temsiline tabi, şirketin kâr birimlerini kapsayan bir yönetim grubu ya da idari üyeleri arasında işçi temsilcilerinin, idari organın ya da temsilcilerinin

oranına ilişkin ölçülen ilgili birleştirme şirketlerinde çalışan olarak çalışan katılımının en azından aynı seviyede sağlamak, ya da

- Sınır ötesi birleşme sonucu oluşan şirket kuruluşlarının çalışanlarına sağladığı bu sınır ötesi birleşme sonucu oluşan şirketin kendi kayıtlı ofisi olduğu yerde diğer üye devletlerinde aynı yetki Üye Devlette istihdam edilenlerin çalışanlar tarafından severek olarak katılma hakları yer alır.

En azından görünüşte bu gibi, katılım hakkı ve bunun nihai kaybı korumaya çalışılır.

İstisna olarak, Üye Devletlerin kuralları ve ayrıca SE yönetmeliğinin sağladığı kurallardan bazıları ve 2001/86/EC direktifinde çalışanların katılımını düzenleyen uygulamalar uygulanacaktır.

-SNB'nin Kompozisyonu ve Yapısı-

Bu anlamda SNB (Özel Müzakere Kurulu) tarafından, çalışanlar ve işverenler arasında katılım haklarının müzakeresine izin veren özel bir müzakere grubu oluşturulmalı ve görevlendirilmelidir.

Bir sınır ötesi birleşme kurarken, birleşme şirketlerinin idari organları ya da yönetimi, sınır ötesi birleşme sonucu, şirket içinde katılım hakkı ve çalışanların katılımıyla bu şirketlerin çalışan temsilcileriyle müzakereye başlanması için çalışan sayısı ve birleşme şirketi kimliği hakkında bilgi verir.

Böyle bir etki için, katılım için standart kurallara doğrudan tabi olan, birleşme şirketlerinin ilgili organları halinde önceden müzakere olmadan seçilen, bir Özel Müzakere Kurulu oluşturulmuştur ve bundan böyle SNB (Special Negotiation Body) olarak adlandırılacaktır.

Bu SNB, birleşme şirketlerinin bir özel temsili müzakere grubunu oluşturur, bu kural uyarınca teşkil edecek: **“her katılımcı ülkenin bir temsilcisi olacaktır”**. Bu üyelerin birleşme şirketleri tarafından her Üye Devletin istihdam edilen çalışan sayısına orantılı sayıda seçilmesi ya da atanması garanti edilmelidir, bağlantılı olarak, her Üye Devlete, bir bütün olarak, bütün Üye Devletlerde birleşme şirketleri tarafından istihdam edilen çalışan sayısının her %10'luk kısmı için bir üye görevlendirme hakkı verilir.

SNB kapsamında, Üye Devlette en az bir çalışanı bulunan ve her bir birleşme şirketini temsil eden bir üye ve gerektiği kadarını garanti etmek için her Üye Devletten çok sayıda ek üye sağlanır. SNB'nin anlaşması olmadığında ve bu ek üye sayısı belirlenmiş üyelerinin toplamının % 20 daha üstün olmadığında çift temsilci katılımı sağlanmaz.

Bu somut olayda, çeşitli sınırlamalar kurarak direktiflerin ayrılması, bu ilkedan dolayıdır.

Birleşme durumunda, hala gerekçe olarak ilave edilir ki, bütün birleşme şirketleri temsil edilmelidir. Bu bağlamda Direktif, ek üyelere olanak sağlar.

Bunun gibi ve belirtildiği üzere ilk işlem sonunda şirketin temsil edilmediği durumda, her birleşme şirketi için bir üye atfedilmesi zorunludur. Ancak Direktif bu kurala limit koymaktadır, yani ek üye sayısı %20'i geçemez.

- Seçim Süreci-

Üye devletler, SNB üyelerinin atanmasını ya da seçim sürecine karar verir. Alanında seçilmek ya da atanmak ve ayrıca mümkün olduğunda ikna etmek gerekli tedbirlerin altını çizmek için üye gruplar arasında üyeler yer alır. Üye devlet alanında her bir birleşme şirketinin bir temsilcisinin çalışması vardır.

Üye Devletlerin yasaları, üye gruplar arasında, birleşme şirketlerinin bir çalışması olsun olmasın sendikaların temsilcilerinin eşit olarak dahil olmasını sağlayabilir ya da bir taahhüt söz konusudur.

Üye Devletler, çalışan temsilcilerinin bulunmadığı yerlerde şirket çalışanlarına ya da kurumlara kendi iradelerinde Özel Müzakere Kuruluna üye atmasını ya da seçmesini sağlar.

Özel Müzakere Birimleri birleşmiş şirketlerin yetkili makamlarınca ve bu kurum arasında yazılı bir anlaşma ile sınır ötesi birleşme sonrası şirket bünyesinde çalışanların katılımının nasıl olacağını belirler.

- Müzakereler-

Özel Müzakere Birimleri, **çoğunluğu çalışanların temsil ettiği, her üyenin bir oy hakkı olan oy çokluğu ile** belirlenir. Burada daha önce yasalaşmış olan konular içinde de çok değişiklikler var. Bu durumda, oyları saymanın yanında, belirli bir şekilde oyların özgülüğünü kısıtlayacak, temsilcilerin oylarının anlamını doğrulamaya da ihtiyaç vardır.

Özel durumlar: Özel Müzakere Birimleri başlayan müzakerelere son vermeye ya da müzakerelere başlamamaya, en az farklı iki Üye Devlette çalışanları temsil eden üyelerin oylarını kapsayan, en az çalışanların üçte ikisini temsil eden üyelerin üçte iki çoğunluğu ile karar verme hakkına sahiptir.

Eğer müzakere sonucu, sınır ötesi birleşme sonrası şirketin idari organında çalışan temsilcileri oranına sınırlama getiriyor ise, bu gerçekleşen katılımında birleşme şirketlerinin çalışanlarının en az %33'ünün olması ve iki Üye Devlette istihdam edilen çalışanların oyları da dahil çalışanların en az üçte ikisini temsil eden Özel Müzakere Kurulu üyelerinin üçte iki çoğunluğu ile geçerli olacaktır.

Sınır ötesi birleşme sonucu şirket organ üyelerinin katılım hakkı oranlarında bir sınırlama vardır. Katılım konsepti, seçme hakkı ya da denetleme üyelerinin bazılarının atanması yada idari yönetim olarak anlaşılmalıdır. Atama ya da tayin olanların reddedilmesi hakkı, denetleme üyelerinin tümü ya da şirketin idari yönetimi birleşme şirketinin en üst kademesine tabidir.

Önceki görüşmelerden sonra, varsa, katılım için standart kurallar geçerlidir ve bu kurallara bağlı olmaksızın, Üye Devletler sınır ötesi birleşme sonucu şirketin idari organında çalışan temsilcilerinin oranını sınırlamaya karar verebilir.

Ancak, eğer bir birleşme şirketinin birinde, çalışan temsilcileri idari veya denetim yönetiminin en az üçte birini oluşturmuş ise sınırlama idari yönetimdeki çalışan temsilcilerinin üçte birinden daha azı ile sonuçlandırılmamalıdır.

- İşleyiş-

Özel Müzakere Kurulu, kendi seçeceği uzmanların desteğini isteyebilir, örneğin, topluluk düzeyinde uygun işçi sendikası temsilcisi. Bu uzman, özel müzakere kurulunun isteği üzerine, müzakere toplantılarında yer alabilir ve danışmanlık görevi yapabilir ve eğer gerekirse topluluk düzeyinde uyumluluk ve tutarlılığa teşvik edebilir. Özel Müzakere Kurulu müzakerelerin başında sendika örgütleri de dahil olmak üzere uygun harici kuruluşların temsilcilerini, bilgilendirmeye karar verebilir.

Özel Müzakere Kurulunun işleyişi ile ilgili giderler ve genel olarak müzakereler birleşme şirketleri tarafından finanse edilir, böylece Özel Müzakere Kurulu görevini tamamıyla (Üye Devletler, tek bir uzmanın giderlerinin kapsayan finansmanı sınırlayabilir) gerçekleştirebilir.

- Gizlilik-

Üye Devletler bu Özel Müzakere Kurulunu, temsilci organlarını ve bununla birlikte yardımcı uzmanları belirler ve üçüncü taraf bilgileri ortaya çıkarmak için yetkili olmadığını kendilerine gizli olarak iletir.

Bu zorunluluk, kişilerin bulunduğu yere bakmaksızın ilgili yetkililerin döneminden sonra bile uygulanabilir.

Her Üye Devlet özel durumlarda ve ulusal hukuk tarafından düzenlenen koşullarda ve sınırlarda denetim ya da idari organ bilgi paylaşımına uymuyorsa bu kendi yapısı ve uygun objektif kriterler doğrultusunda ciddi şekilde şirketin işleyişini engellenmesine yol açabilir.

- Anlaşma-

Müzakereler, Özel Müzakere Kurulunun (SNB) oluşturulmasından itibaren ve devam eden 6 ay içerisinde başlar. Eğer taraflar anlaşırsa Özel Müzakere Kurulunun (SNB) oluşturulmasından itibaren bu dönem toplamda altı aydan bir yıla kadar daha da uzayabilir.

Özel durum: Birleşme şirketlerinin ilgili organları müzakere olmadan önce, madde 16'nın 3. bendinde belirtilen katılım için, standart kurallara tabi olan doğrudan seçme hakkına sahiptir. Sınır ötesi birleşme sonucu olan şirketin, bu kurallara uyması için, Üye Devlet mevzuatında belirtildiği şekilde, kayıt tarihinden itibaren kendi kayıtlı ofisi olmak zorundadır.

Birleşen şirketlerin yetkili organları ve Özel Müzakere Kurulu (SNB), sınır ötesi birleşme sonucu şirket çalışanlarının katılımı konusunda bir anlaşmaya varmak için bir işbirliği ruhu içinde müzakere etmelidir.

Varılan anlaşma uygulama kapsamını belirler.

Müzakere süresi içinde taraflar eğer isterse bir katılım anlaşması düzenleyebilir, çalışanların seçilme, atama, tavsiye verme ya da reddetme faaliyetleri için, seçilecek idari yönetim üyelerinin sayısı ya da sınır ötesi birleşme sonucu oluşan şirketin denetimi katılımın temel unsurlarını oluşturur. Ayrıca üyelerin seçilebileceğine ilişkin prosedür çalışanlar tarafından belirlenir yada reddedilir ve bu hakları saklıdır.

Anlaşma, anlaşmanın yürürlüğe girdiği tarihi, süresini, anlaşmanın hangi durumlarda yeniden müzakere edileceğini ve anlaşma sürecini içerir.

Böylece, Özel Müzakere Kurulu (SNB),

- Önceden açılmış olan müzakerelerin sonlandırılmasına ya da başlatılmamasına karar verir (çalışanların üçte ikisini temsil takdirde, kendi üyelerinin üçte ikisinin çoğunluğuyla ve bunun en az iki farklı Üye Devlet olmasıyla). Bu durumda çalışanların katılıyor olabilmesi için uygulanacak kurallar, sınır ötesi birleşme sonrası şirketin merkez ofisinin bulunduğu yerde Üye Devletten olanlar tarafından uygulanacaktır;
- Eğer Özel Müzakere Kurulu önceden açılmış olan müzakerelerin sonlandırılmasına ya da başlatılmamasına karar verirse ve bu şirketin Üye Devlet merkez ofisi bunu yürürlüğe koymak için bir hükümde bulunmaz ise yürürlüğe girmesi için çalışanların en az üçte birinin önceden katılımı olması şartıyla, şirketin kayıtlı ofis Üye Devletinin standart hükümleri uygulanır.
- Çalışanların katılımı ve katılım hakları üzerine mutabakat;
- Hakların azaltılması konusunda mutabakat – görüşmeler katılım haklarında sayısal bir azalmaya yol açabilir (özel müzakere kurulu üyelerinin üçte ikisinin oyu, çalışanları temsilen en az üçte ikisi, katılımı mevcut ise birleşme şirketlerinin çalışanların toplam sayısının en az %33'ü);
- Denetimde veya idari yönetimde çalışan temsilcileri sayısının sınırlanması konusunda standart hükümlerin uygulanması konusunda mutabakat, ancak birleşme şirketlerinin birinde çalışan temsilcileri denetleyici veya idari yönetimin üçte birini oluşturuyorsa sınırlama üçte birinden aşağı olamaz;
- Bir anlaşmaya varmak için müzakereler için öngörülen sürenin sonuna kadar kullanılmasına müsaade edilmemesi veya bir mutabakata varılamaması gibi durumlarda atama için Üye Devletin şirket merkez ofisinin standart hükümleri uygulanacaktır;
- Kayıttan önce eğer, standart hükümleri uygulamak ve karar vermek için, birleşme şirketleri grubunun çalışan sayısı toplamının en az %33'ü, bir ya da birden çok şirkete bir ya da daha fazla katılım yöntemi uygulanmış ise bu durumda Özel Müzakere k-Kurulu (SNB) sınır ötesi birleşme sonucu oluşan şirkette hangi yöntemin yürürlüğe gireceğine karar verir.

Standart hükümler, kayıttan önce hala birleşme şirketleri grubunun çalışan sayısı toplamının dâhil olmak üzere en az %33'ü, bir ya da birden çok şirkete bir ya da daha fazla katılım yöntemi uygulanmış ise uygulanacaktır.

Taraflar ayrıca standart kuralların uygulanması üzerine uzlaşabilir; bir anlaşmaya varılamaması durumunda bu, yetkili makamların karar vermesiyle ve uygulamayı kabul etmesiyle gerçekleşebilir.

Üye Devletler, 2001/86/EC Direktifi tarafından sağlanan katılım standart hükümlerini kendi ulusal yasalarının içine aktarmayı tercih etmemeye yetkilidirler. Bu durumda ise, katılım hakkı üzerinde bir anlaşmaya varmak mümkün değil ise ve bazı şirketlerin

zaten katılım hakları var ise sınır ötesi birleşme sonucu oluşan şirket bu Üye Devlete bir anlaşmanın olması veya birleşme şirketlerinin daha önce katılımı olmamış olması şartları dışında kayıt olamaz.

SNB'nin üyeleri, sınır ötesi birleşme sonucu oluşan şirketin idari yönetiminde veya denetiminde yer alan çalışan temsilcileri ve birleşme şirketleri ya da bunlar tarafından bu kapsamda istihdam edilenler, ülkenin ulusal yasayla istihdam ettiği çalışan temsilcilerine sağlanan aynı garanti ve güvenceye sahiptirler. SNB'nin toplantılarına ya da diğer idari organ veya denetim toplantılarında, bunun yanı sıra görevli olmalarının gerekli olmadığı dönemlere ilişkin ücretlerin ödenmesi gibi durumlar özellikle uygulanır.

- Yasaya Uygunluğun İncelenmesi-

Üye Devletler kendi ülkesinde yer alan, bir sınır ötesi birleşme, birleştirme şirketleri ve ilgili çalışanların teşebbüslerin yönetiminin, şirketin yönetimi ve çalışanlarının topluluk hukuku ile düzenlenenlere uyumlu olmasını garanti edecektir. Ve ayrıca bundan kaynaklanan yükümlülüklerin yürütülmesini sağlayacak olan idari ve adli süreçlerin yapılmasını sağlayacak ve buna itibar edilmemesine karşı gerekli önlemleri alacaktır.

Üye Devletler, birleşme şirketlerinin çalışanlarının temsil yapısını garanti altına almak için, gerekli önlemleri alacaktır ve sınır ötesi birleşme sonucu şirketin kayıt edilmesinden sonra muhafaza edilen mevcut legal ve özerk kuruluşların varlığına son verecektir.

- Standart Kurallar-

Sınır ötesi birleşme sonrası şirket, şube ve kurum çalışanları seçme, öneri verme ve kayıttan önce birleşme şirketlerinde en yüksek oranı eşitlemek için sınır ötesi birleşme sonucu oluşan şirketin denetim veya idari organı üyelerinin birtakım atamalarına karşı çıkma yetkisine sahiptir.

Eğer kayıttan önce bazı şirketlerin katılım kuralları var ise bu kurallar, çalışanların katılımı konusundaki hükümleri, kabul ettirmeye yükümlü değildir.

Direktif 2009/38/EC

2009/38/EC sayılı yeni EWC (Avrupa İş Konseyleri) Yönergesi 5 Haziran 2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yapılan gözden geçirmenin temelinde işçilerin, yukarıdaki hususlarla ilgili geri bildirimde bulunabilmeleri ve bu geri bildirimlerin karar verme süreçlerinde kararlardan sorumlu olan yönetim temsilcileriyle müzakere edilebilmesini de sağlayacak şekilde şirketin faaliyet ve gelecekteki planlarına ilişkin bilgi edinme hakları yer almaktadır.

Avrupa İş Konseyleri (EWC)

Avrupa İş Konseyleri yasal dayanağını farklı ülkelerin birbirinden farklı ulusal mevzuatına aktarılmış bulunan ilgili AB Yönergesinden almaktadır. Yürürlükte olan mevcut Avrupa İş Konseyleri Yönergesi 2009 senesinde kabul edilmiş bulunan 2009/38/EC sayılı Yönerge'dir.

EWC kısaltması Avrupa İş Konseyleri tamlamasının İngilizcesi olan 'European Works Councils' ibaresinin baş harflerinden oluşmaktadır. Avrupa İş Konseyleri işçilerden müteşekkildir. Avrupa İş Konseyleri işçilerin katılımıyla ilgili Avrupa'da geçerli sistemdir. Avrupa İş Konseyleri, bilgi edinmek ve edinilmiş olan bu bilgiye dair geri bildirimde bulunmak suretiyle işçilerin şirketteki karar alma süreçlerine katılımını sağlar. Kısacası, Avrupa İş Konseyi bilgi ve danışma demektir. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı ve söz konusu Şartın 27'nci Maddesi uyarınca da bu, işçilerin temel haklarından. Bahse konu maddenin temelinde, bir oluşum içerisinde yer alan işçiler ve onların temsilcilerinin bu madde kapsamında yer alan hükümler çerçevesinde zamanında ve yeterli bilgilendirilmelerinin sağlanması gerekliliği yer alır.

Bilgilendirme kavramı:

Bilgilendirmeden kasıt, eldeki konuya aşinalık kazanarak yönetimle yapılacak müzakereler için hazırlanmalarına olanak tanıyacak süre ve şekilde ve bunu sağlayacak içeriği haiz gerekli tüm bilgilerin çalışan temsilcilerine verilmesidir.

Temel olarak bu, çalışan temsilcilerine toplantıdan önce en önemli konuların bir rapor halinde verilmesi şeklindedir. Bu şekilde toplantılara hazırlık daha kolay olmaktadır. Ayrıca, belli başlı mali konularda üç veya altı aylık raporlar hazırlanması da tavsiye olunur.

Bilgilendirme sürecini danışma süreci takip eder.

Danışma kavramı:

Danışma Avrupa İş Konseyleri temel faaliyetlerinin diğer yarısını teşkil eder. Şirket yönetimi tarafından danışılacak konularla ilgili olarak çalışan temsilcilerine yazılı raporun hazırlanarak sunulmasını takiben temsilcilere öncelikle yeterli bilgi ve yönetimle düşüncelerini paylaşabilmelerine olanak tanıyacak da bir süre tanınmış olması gerekir. Mevcut Yönerge hükümleri uyarınca, bilgilendirme ve danışma işlevleri iki ayrı toplantıda yerine getirilir.

Hem bilgilendirme hem danışma, özellikle istisnai haller için geçerlidir.

Avrupa İş Konseyleri faaliyetleri kapsamında yer alan kurum ve kuruluşlar:

Avrupa İş Konseyleri, AB ve Avrupa Ekonomik Alanı (EEA) içerisinde yer alan her türlü şirket ve bu şirket gruplarına bağlı 'birimleri' kapsamaktadır. Şirketlerin Üye Ülkelerde en az 1000 çalışanı ve en az iki şirketten müteşekkil grup şirketlerinde her bir şirketin de farklı Üye Ülkelerde en az 150 çalışanı olması gerektir.

Şirket, talep etmeleri halinde çalışan temsilcilerine yukarıda bahsedilen kuruluşların eksiksiz listesini ve bu 'birimlerdeki' çalışan sayısı ile hissedarlara dair bilgiler ve çalışan temsilcilerinin isim ve adres bilgilerini vermekle yükümlüdür.

Avrupa İş Konseyleri faaliyetleri kapsamında yer alan kurum ve kuruluşlar:

Hukuki olarak Avrupa İş Konseyleri Yönergesi AB üyesi devlet ve Avrupa Ekonomi Alanında yer alan ülkeleri kapsamaktadır; diğer bir deyişle AB üyesi ülkelere ilaveten Norveç, İzlanda ve Lihtenştayn'da da uygulanır.

Yönergenin AB'ye üyelik başvurusunda bulunmuş ülkelere Avrupa İş Konseyleri uygulamasına dahil olma dayatması olmamakla birlikte bu ülkeleri faaliyetlere tam üye veya gözlemci olarak dahil etmek mümkündür. Bu Avrupa İş Konseyi ve şirket arasında kararlaştırılabilir. Avrupa dışında kalan, örneğin Rusya gibi ülkelere gözlemci statüsü verilebilmekle birlikte bu hususta Avrupa İş Konseyi ve şirket arasında anlaşma sağlanmış olması gerektir.

Avrupa İş Konseyinin oluşumu

Yasaya göre Avrupa İş Konseyinde her üye ülkenin bir (1) temsilcisi olması gerekmektedir. Buna ilaveten, tüm üye ülkelerdeki işçilerin sayısının %10 veya katlarına denk gelen işçiler için de ilave bir (1) temsilci bulunur. Burada Üye Ülkelerden kasıt Avrupa İş Konseyi faaliyetlerine katılan ve şirketin bu ülkelerde faaliyetleri bulunması halinde Avrupa Ekonomik Bölgesinde yer alan ülkelerdir. Yönergeye göre Avrupa İş Konseyleri, Topluluk ölçeğindeki şirket veya şirket gruplarında yer alan, çalışan temsilcileri veya bunların olmaması durumunda tüm işçiler tarafından kendi aralarından seçilmiş veya atanmış işçilerden oluşacaktır. Çalışan temsilcileri olmaması halinde EWC temsilcileri tüm işçiler arasından doğrudan oylama usulüyle seçilir.

Avrupa İş Konseyleri oluşum açısından her durumda temsili ve Avrupa İş Konseyleri için belirlenmiş olan gerekleri karşılar mahiyette olacaktır. Buna göre temsilcilerin sayısı her Üye Ülkedeki işçilerin sayısı ile orantılı olacaktır.

Avrupa İş Konseyinde ele alınmayan konular

Avrupa İş Konseyi, dolaylı olarak bile birden fazla ülkeyi ilgilendirmeyen konuları ele almaz.

Avrupa İş Konseyleri usulleri ve ulusal usuller arasındaki ilişki

Eğer ki Avrupa İş Konseyi anlaşmasında ulusal işbirliği müzakerelerinin EWC usulü ile nasıl ilişkilendirileceğine yönelik hükümler bulunmaması halinde, çalışma düzenlemelerine kayda değer değişiklikler getiren uluslar-aşırı konular veya sözleşmeden kaynaklanan ilişkiler hem ulusal işbirliği müzakerelerinde hem de Avrupa İş Konseylerinde ele alınacaktır.

Uluslar-aşırı ve ulusal usuller eşzamanlı olduğu gibi ardıl olarak da uygulanabilir. Usullerin sıralaması/düzeni hususunda özel olarak anlaşılmış olmadıkça, işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılması süreçlerinde bilgilendirme ve danışma hedeflerine mümkün mertebe bağlı kalınması ve aynı zamanda mevcut durumun özel gereklerinin de göz ardı edilmemesi şirketin yükümlülüğüdür.

İşçiler temsilcilerine sendikalar tarafından atanacak bir EWC koordinatörü yardım eder. Koordinatör EWC çalışmalarına en iyi uygulama örnekleri sunabilir, karşılaşılan muhtemel engeller konusunda uyarılarda bulunabilir. Koordinatör, Avrupa'daki güncel uygulamalar konusunda bilgilidir ve Avrupa'daki farklı sendikalarda irtibatları vardır. Gerekmesi halinde koordinatör farklı ülkelerde faal sendikalarda da işçiler temsilcisiyle kendi dilinde iletişim kurabilecek irtibat noktaları bulabilir.

Koordinatörle iş ilişkilerinizi sıcak tutmakta yarar vardır; bu surette ister büyük ister küçük aklınızdaki her türlü sorunu görüşmeniz mümkün olabilecektir.

Avrupa İş Konseyi nasıl kurulur?

Avrupa İş Konseyi müzakereleri işçiler veya şirket yönetimince başlatılabilir. İlk girişimin şirket tarafından gelmesi halinde, işçiler müzakerelerin kurallar ve düzenlemeler çerçevesinde gerçekleştirilebilmesi açısından gecikmeye mahal vermeksizin sendikalarıyla temasa geçmelidir.

Avrupa İş Konseyi kurmak işçilerin şirkete dair çok daha kapsamlı bilgi sahibi olabilme imkanını arttıracaktır.

Müzakereleri başlatma talebinin işçilerden gelmesi halinde, bu yöndeki talebin en az iki ülkeden gelmesi lazımdır. Söz konusu talebin toplamda en az 100 çalışan tarafından desteklenmesi gerekir. Talebi destekleyen toplamda yeter sayıda çalışan bulunması halinde bir ülkeden tek bir çalışanın (veya çalışan temsilcisinin) talepte bulunan diğer ülke işçilerine destek vermesi halinde de bu gerek yerine gelmiş sayılır. Talep, işçiler tarafından topluca veya yerleşik uygulamaya göre çalışan temsilcisi tarafından iletilebilir.

Avrupa İş Konseyleri müzakerelerinin maksadı nedir?

EWC müzakereleri, şirkette gerçekleştirilecek EWC faaliyeti ve buna bağlı uygulamalarla ilgili olarak bir mutabakat taslağı oluşturmak amacını güder.

Özel Müzakere Kurulu

Özel Müzakere Kurulu müzakereler için teşkil olunur. Özel Müzakere Kurulunun amacı iş veren ile beraber bir EWC anlaşmasına varmaktır. Özel Müzakere Kurulunda şirketin

birimi bulunan her AB/Avrupa Ekonomik Bölgesi ülkesinden en az bir çalışan temsilcisi bulunmalıdır.

Özel Müzakere Kurulu üyeleri sıklıkla Avrupa İş Konseylerinde de üye bulduklarından sürecin en başından itibaren tüm ülkelerin kapsanmış olması önem arz etmektedir. Bu aşamada çalışan temsilcileri ve yönetim temsilcilerinin aklına pek çok farklı sorular gelebileceği göz önünde bulundurulduğunda Özel Müzakere Kurullarının oluşturulması sırasında sendika temsilcileri gibi uygun uzmanlardan yararlanılması tavsiye olunur.

Özel Müzakere Kurul üyelerinin seçilmesi, EWC Anlaşmasına varabilmek için Özel Müzakere Kuruluyla yapılacak görüşmeler ve bu müzakereler sırasında uzmanlardan istifade edilmesinden doğacak masraflar iş veren tarafından karşılanır.

Müzakereciler veya Özel Müzakere Kurul üyelerinin seçilmesi

Bu konuyla ilgili ülkelerin farklı mevzuatları bulunmaktadır.

işçiler şirketin şubesi bulunan her AB/Avrupa Ekonomik Bölgesi ülkesinden kendilerini temsil etmek üzere olarak en az bir üye seçer. Buna ilaveten, tüm üye ülkelerdeki toplam işçilerin sayısının %10 veya katlarına denk gelen işçiler için bir temsilci atanır. Özel Müzakere Kurulu için belirli bir üye sayısı olmamakla birlikte bu rakam duruma göre değişebilir. Özel Müzakere Kurul temsilcilerinin görev yetkisi müzakereler boyunca devam eder.

Avrupa sendikaları ve sendika federasyonları tarafından görevlendirilebilecek farklı uzmanlar vardır. Bunlar;

- 1) Anlaşma için yapılan müzakerelere yardımcı olacak bir uzman,
- 2) Görevi şirketin Avrupa İş Konseyi çalışmalarına sürekli ve aktif katılım göstermek ve aksi halde şirket faaliyetlerini takip etmek olan bir koordinatör ya da uzman,
- 3) EWC toplantılarında belirli bir konuda tartışma ortaya atmak ve/veya belirli bir konuyla ilgili hususlara girizgah yapmakta kullanılan uzmanlar olarak tanımlanabilir. Bu kategoride yer alan uzmanlar avukat, iktisatçı veya uzmanlık alanlarıyla ilgili destek sunabilecek sendika görevlileri olabilir.

EWC koordinatörünün görevi EWC faaliyetlerini desteklemektir. EWC koordinatörleri özellikle Avrupa İş Konseyleri, en iyi uygulamalar ve ilgili mevzuat konularında teknik bilgi (know-how) ve deneyim sahibidir.

Koordinatör iş kanunu ve şirketin bulunduğu yerdeki müzakere uygulamaları konusunda uzmandır.

EWC anlaşması içeriğinde uzmanların EWC faaliyetlerine katılmasını teminat altına alan uzman kullanımına ilişkin bir hüküm bulunabilir. Böylelikle Avrupa İş Konseyi

çalışmalarına Avrupa İş Konseyleri konusundaki deneyim sahibi bir uzmanın desteği sağlanmış olacak ve bunun da Avrupa İş Konseyi çalışmalarına faydası olacaktır.

EWC çalışmalarında koordinatör ve en azından bir uzman kullanılmasına dair anlaşmada hüküm yer alması da bir diğer temel gerekliliktir.

Koordinatör Avrupa İş Konseylerinde yer alan çalışan temsilcilerine tavsiyelerde bulunmak ve rehberlik yapmak ve EWC faaliyetlerinin yüksek kalitesini temin etmekle yükümlüdür. Koordinatör aynı zamanda Avrupa İş Konseyi çalışmaları konusunda temsilcileri bilgilendirerek zorlu konularla ilgili olarak tavsiyelerde bulunarak destek sunabilir. Koordinatör genellikle şirketin bulunduğu ülkededir.

Avrupa İş Konseyleri çalışmalarının ilanı

Özel Müzakere Kurulu, Topluluk-ölçeğinde şirket veya şirketler grubu merkez yönetimi ile Topluluk-ölçeğindeki şirketler grubuna bağlı şubelerin ve Topluluk-ölçeğindeki şirketin yerel birimlerinin yönetimlerini, ve yetkili Avrupa işçi ve iş veren örgütlerini teşkili hususunda bilgilendirir.

Müzakere sürecinde gerçekleşen müzakereler işbirlikçi bir ruh ile idare edilir.

Avrupa İş Konseyleri süreci:

- 1 - Müzakere talebinde bulunulması (müzakere talebi en az 100 çalışan veya bunların iki farklı ülkeden temsilcileri, veya şirket merkez yönetiminden gelir);
- 2 - Avrupa örgütleri bu müzakere talebinden haberdar edilir;
- 3 - Özel Müzakere Kurulu kurulur, kurulun ne kadar büyük olacağı tespit edilir ve üyeler seçilir;
- 4 - Özel Müzakere Kurulu işçilerin müzakere hedeflerini bir araya getirir ve bir Anlaşma taslağı oluşturur;
- 5 - EWC müzakereleri yapılır:
Çalışan temsilcilerine merkez yönetimin temsilcileri olmaksızın bir araya gelerek istişarelerde bulunma imkanı sunulur ve gerekmesi halinde bu toplantılarda eşzamanlı (simültane) tercüme hizmeti sunulur ve yine gerekli olması halinde belgelerin ihtiyaç duyulan dillere tercüme edilmesi sağlanır. Çalışan temsilcilerinin tercih ettikleri uzmanlardan istifade etmek hakkı vardır;
- 6 - EWC müzakereleri sonlandırılır:
 - EWC anlaşması doğar ve Özel Müzakere Kurulu tarafından onaylanır.
 - Anlaşmaya varılamaması halinde yasanın ikincil hükümlerinin yürürlüğe girdiğine dair not düşülür;
 - Avrupa İş Konseyi kurulmamasına Özel Müzakere Kurulu üyelerinin üçte ikisi karar verir.

(Aksi yönde mutabakat olmadıkça yeni müzakere sürecinin başlayabilmesi için iki (2) senelik süre geçmesi gerekir. İkincil hükümler yürürlük kazanmaz.)

- 7 - EWC faaliyetleri başlar:

- Aynı sene içerisinde yapılacak ilk EWC toplantı tarihi tespit edilir,
- Özel Müzakere Kurulu ilga edilir.
- EWC temsilcileri atanır (temsilciler Özel Müzakere Kurulu üyeleriyle aynı kişiler olabilir);
- Avrupa İş Konseyi kurulur.

Müzakereler normalde nasıl sürer?

Müzakere taraflarının EWC faaliyetleri hususundaki anlayış ve bilgi düzeyleri ile merkez yönetim ile işçilerin işbirliği yapmak konusundaki genel iradesi müzakerelerin kolaylığı açısından belirleyicidir.

Müzakere süreci üç seneyi aşamaz. Müzakerelerin başlamasını müteakip (3) üç sene içinde sonlandırılmaması halinde yasanın ikincil hükümleri geçerlik kazanır.

Temsilci sayısı ile ilgili karar ne olmalıdır?

İlkesel olarak şirketin faaliyette bulunduğu her ülkenin temsil edilmesi gerekir. Çalışan sayısı ile orantılı olarak ilave temsilciler seçilebilir. Bir İş Konseyinde genel olarak 15 ila 30 arasında temsilci bulunmakla beraber bu katılım şirketin büyüklüğüne orantısız olarak arttırılmamalıdır. Yönetimle müzakereler başlamadan önce işçiler hedefleyecekleri temsilci sayısı konusunda mutabakat sağlamalıdır. Deneyimler, işçilerin büyük çoğunluğunun tek bir ülkeden olduğu Avrupa İş Konseylerinin daha geniş tabanlı bir temsili hayata geçirebilmiş Avrupa İş Konseyleri kadar iyi işlerlik sergilemediğini göstermiştir.

EWC çalışmalarında tek veya iki ülkenin baskın olması durumunda diğer ülkeler temsil edilmeyebilir veya faaliyetlere katılmak yönündeki motivasyonları zayıflayabilir. Böyle durumlarda EWC artık başlıca hedefinden, diğer bir deyişle tüm grubu kapsayan bir danışma ve bilgilendirme hedefinden sapmış olur.

Bilgilendirme ve danışma kapsamında yer alan konular nelerdir?

Bilgilendirme ve danışma, EWC çalışmalarının temel unsurları olup özellikle grup yapısının geliştirilmesi veya geleceği, ekonomik ve mali durum, iş faaliyetlerinin geliştirilmesi, üretim ve satış, mevcut durum, muhtemel istihdam trendi, yatırımlar, teşkilatla ilgili önemli değişiklikler, yeni çalışma yöntemlerinin uygulanmaya başlaması, üretim süreçleri, üretimin transferi, birleşme, kesintiler, kapanan yavru şirket ve/veya şubeler veya bunlara bağlı birimler ve toplu işten çıkartmalar gibi konularda bilgi içerebilir.

İşçiler tarafından gündeme getirilmesi durumunda diğer konular da bu listeye eklenebilir.

İlkesel olarak gelecekte en az iki ülkeyi ilgilendirebilecek tüm stratejik meselelerle ilgili bilgi verilir. İlgili ülkelerin sayısına bakılmaksızın,

uluslar-aşırı olarak değerlendirilen -işçiler üzerinde büyük etkileri olan veya üye ülkeler arasında operasyon transferlerini de içeren mahiyette- konular da olabilir.

Önemli önlemlerle ilgili belgeler önceden temsilcilere verilerek eldeki meselelerle ilgili görüş oluşturabilmelerine olanak tanınır. Bu belgeler ayrıca gerekli dillere de tercüme edilir.

Avrupa İş Konseylerinin işlerliğini kolaylaştırmak için çalışan temsilcilerinin ulusal düzeyde toplantı öncesinde ve sonrasında da toplanmaları önemlidir. Yapılacak ön-toplantının hedefi işçilerin ortak görüşlerini ele almaktır. Bilgilendirme toplantısında da ulusal çalışan temsilcilerine raporlamanın nasıl yapılacağı ele alınır. Aralarındaki irtibatı kaybetmemek açısından EWC temsilcilerinin elinde telefon, e-posta, İnternet ve elektronik ağ üzerinde kendi iletişim odaları gibi güncel iletişim imkanları bulunması gerekir.

Uluslar-aşırı meselelerle ilgili olarak hangi konularda anlaşma sağlanmalıdır?

Kanunen, uluslar-aşırı meseleler Topluluk-ölçeğindeki tüm şirket veya grupları veya grubun en az iki şirket veya yavru şirketini ilgilendiren veya üye ülke sayısı ne olursa olsun işçilerin konumunu etkileyen meseleler olarak tanımlanmaktadır. Bu meselelerin tanımlanmış olması, konunun uluslar-aşırı olup olmadığının tespit edilmesi dolayısıyla Avrupa İş Konseyinde görüşülüp görüşülmeyeceğine karar vermek gereken özellikle istisnai olarak ifade edilen durumlarda temel önemi haizdir. Uluslar-aşırı meselelerin tanımlanmasında yönetim ve işçilerin temsil düzeyleri kadar, aynı zamanda olası etkinin büyüklüğünün de göz önünde bulundurulması gerekir.

Kararların ve bunlara bağlı etkinin aynı ülkede meydana geldiği fakat EWC faaliyetleri çerçevesinde aynı etkinin diğer üye ülkelerde de görüldüğü (bir ülkedeki çalışma metotlarının değişmesi gibi er ya da geç diğer ülkelerde de yansımaları görülecek etkiler doğuran) durumlar uluslar-aşırı olarak değerlendirilmektedir.

Bir yılda yapılacak olağan toplantıların sayısı

İkincil gerekler uyarınca İş Konseyi senede bir toplantı yapma hakkına sahiptir. Buna ek olarak, çalışan temsilcilerine de yapılacak ortak toplantı öncesinde ve sonrasında yönetimden ayrı olarak toplanma imkanı verilmiştir.

Kaç EWC toplantısı gerçekleştirileceği konusunda anlaşma sağlanarak bu husus EWC anlaşmasına yazılmalıdır.

Toplantılara hazırlık

(Olağan, istisnai durumlarda yapılan ve Seçilmiş Komite toplantıları gibi) her türlü EWC toplantıları ancak iyi hazırlanmış olmaları halinde verimli sonuçlar doğurabilir.

EWC toplantı masraflarıyla ilgili sorumluluk

Sadece toplantı masrafları değil Avrupa İş Konseylerinin tüm faaliyet masraflarının karşılanmasından şirket sorumludur.

İş veren grup içindeki Avrupa İş Konseyleriyle ilgili diğer faaliyetlerden doğan masrafları da karşılamakla yükümlüdür.

Seçilmiş Komite ve tertibi

EWC temsilcileri aralarından bir Seçilmiş Komite seçerler. Seçilmiş Komitenin görevi EWC faaliyetlerini koordine etmek olup Komite sadece çalışan temsilcilerinden müteşekkil olabilir. Seçilmiş Komite başkanının da çalışan temsilcisi olması gerekir. Komite faaliyetlerini düzenli olarak yerine getirme imkanına sahip olmalıdır.

Yasanın ikincil hükümleri uyarınca Seçilmiş Komite en fazla beş (5) üyeden oluşabilir.

Diğer çalışma grupları

Seçilmiş Komiteye ilave olarak diğer komite veya çalışma grupları da teşkil olunabilir. Ayrıca kurulacak bu komite veya çalışma grupları daimi veya geçici olabilir. Daimi komite veya çalışma grubu kurulması şirketin faaliyetleri esnasında özel bir güçlük karşılması veya işçiler ve merkez yönetimle bir arada değerlendirilmesi gereken bir amaç hedef bulunması halinde akıllıca olacaktır.

Temsil edilenlerin bilgilendirilmesi

Toplantı katılımcıları gizli bilgileri şirket dışarısından kimselerle paylaşamaz. Ancak, gizlilik kuralları EWC koordinatörüne bilgi vermeye engel teşkil etmez. İşçilerin kendi içlerinde yapacakları toplantılarda dışarıdan katılımcılar olması halinde dahi bu durum merkez yönetimin bilgi verme yükümlülüğünü sınırlandırıcı değildir. İşçilerin kendi içlerinde yapacakları toplantılar çalışan temsilcilerine konuları serbestçe tartışma imkanı tanır mahiyette olmalıdır.

İşçi temsilcileri diğer işçi temsilcilerini bilgilendirme hakkına sahip olup bu temsilcilerin seçilmemiş olmaları halindeyse bilgilendirme ve danışmanlık sürecinin mahiyeti ve sonuçlarıyla ilgili bu bilgilendirmeyi doğrudan işçiler yaparlar.

Bu hak ancak gizlilik kuralı çerçevesinde sınırlandırılabilir.

Gizli bilgi nedir?

Anlaşmada EWC temsilcilerinin kendileriyle paylaşılmış olan bilgileri ulusal işçi temsilcileriyle paylaşma hak ve yükümlülüklerine ilişkin açık hükümler içermelidir. Anlaşmada aynı zamanda işçi temsilcileri ve diğer tüm çalışanların EWC temsilcileri ve Seçilmiş Komiteye erişim haklarına ilişkin olarak hükümler de yer alacaktır. Anlaşmada EWC temsilcilerinin yerel ve ulusal boyutta işçilere bilgi verme hak ve yükümlülükleri bulunduğu açıkça yer alacaktır. Böylelikle hem ulusal boyutta hem de Avrupa çerçevesinde birlik unsuru güçlendirilmesi hem de EWC mevzuatına uygun hareket edilmiş olması temin edilecektir.

İşçi temsilcileri arasında bilgi alışverişi

Özel Müzakere Kurulu aşamasından başlamak suretiyle işçi temsilcileri e-posta alışverişinde bulunarak bilgi paylaşımına yönelik bir ağ oluşturacaklardır. EWC

temsilcileri aralarındaki iletişim ve irtibatı daha da kolay kılabilmek açısından İnternet üzerinde ortak bir tartışma forumu oluşturacaklardır. Aksi takdirde, EWC temsilcileri arasında ortak bir dil bulunmaması nedeniyle doğrudan irtibatları bundan olumsuz etkilenebilecektir. EWC toplantıları arasındaki süreçlerdeki iletişimden Seçilmiş Komite sorumludur.

Yasaya göre işçi müzakere organı üyeleri şirketin veya şirketler grubunun iş ve ticaret faaliyetlerine ilişkin işbirliği içerisinde elde etmiş oldukları, şirketin veyahut grubun mali durumuna dair diğer mevzuat uyarınca gizli bilgi tanımına giren ve yayılması şirkete veya şirketler grubuna ya da iş ortakları ve sözleşme taraflarına hanel getirebilecek olan bilgiler ile yine güvenlik sistemine ilişkin yayılması şirkete veya şirketler grubuna ya da iş ortakları ve sözleşme taraflarına hanel getirebilecek olan bilgileri saklamakla yükümlüdür.

Gizlilik ön şartları uyarınca şirket veya şirketler grubu yönetimi bu yükümlülüğe uygun hareket edecek kişilere ne tür bilgilerin iş ve ticari sır kapsamında değerlendirildiğini açıklayacaktır. Gizlilik yükümlülüğü işçinin ve temsilcisinin istihdam edildiği sürenin tamamı boyunca geçerlidir; uzmanların gizlilik yükümlülükleri uzmanlık sıfat ve görevinin sona ermesinden sonra da devam eder.