

Avrupa Birliği Normları ve Seçilmiş Ülkeler Bağlamında Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemleri¹

Alpay HEKİMLER²

ORCID: 0000-0001-6679-8180

DOI: 10.54752/ct.1638306

Öz: Sendikaların toplu iş sözleşmesi bağtlama özgürlükleri günümüzde birçok uluslararası hukuk belgesi ile teminat altına alınmış durumdadır. Günümüzün 27 üyeli Avrupa Birliği'nde üye ülkelerin toplu pazarlık sistemleri temel alanlarda paralellikler göstermekte olsa da detaylara inildiğinde çok farklı bir yapı karşımıza çıkmaktadır. Bu farklılıklardan birisi ise toplu iş sözleşmesi bağtlama yetkisi boyutunda kendisini açıkça göstermektedir. Öyle ki, bazı ülkelerde toplu iş sözleşmesi yetki konusunun temel çerçevesi doğrudan yasa koyucu tarafından çizilirken, bazı ülkelerde yargı kararları ile şekillenmiş olan bir yapı karşımıza çıkmaktadır. Bunun ile birlikte bazı ülkelerde herhangi bir düzenlemeye gidilmediği, koalisyonların toplu iş sözleşmesi imzalamaların doğal bir hak olduğu ilkesi kabul edilmiştir.

Avrupa Birliği'nin toplu iş hukuku alanında kabul etmiş olduğu normlar hiçbir zaman bireysel iş hukuku alanındakiler kadar geniş olmamıştır. Bunun altında yatan temel olgu ise, üye ülkelerin toplu iş hukuku uygulamalarına ilişkin kökleşmiş olan farklı gelenek ve anlayışlara sahip olmaları yatmaktadır. Bu bağlamda Birlik düzeyinde yetki konusunda da detaylı düzenlemelere gitme olanağı ortaya çıkmamış, bir anlamda gereksinim de görülmemiştir. Zira, Birliğin

¹ Hakem sürecinden geçmiş davet makalesidir.

² Prof. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi, ahekimler@hotmail.com

HEKİMLER, A., (2025) "Avrupa Birliği Normları ve Seçilmiş Ülkeler Bağlamında Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemleri", Çalışma ve Toplum, Sayı: 85, C.2, s.615-660

Makale Geliş Tarihi:12.02.2025- Makale Kabul Tarihi: 08.04.2025

toplu iş hukuku alanında genel anlamda norm geliştirme yetkisi yürürlükteki anlaşmalar kapsamında sınırlı olduğu bilinmektedir. Bu doğrultuda Birliğin toplu iş sözleşme bağtlama yetkisi konusunda normlarına özetle değinildikten sonra, genel kanının aksine sistemleri yakın olduğu düşünölen, ancak birbirinden farklılaşmakta olan iki ölkede örneği ele alınarak, yetki konusunun nasıl hüküm altına alınmış olduğu bu çalışma kapsamında yeni çalışmalara zemin hazırlaması bakımında değerlendirilmeye çalışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Avrupa Birliği, Toplu İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi, Sendika, Federal Almanya, Avusturya.

Collective Bargaining Authorization Systems in the Context of European Union Norms and Selected Countries

Abstract: The freedom of trade unions to conclude collective agreements is currently guaranteed by numerous international legal instruments. Although the collective bargaining systems of the 27-member European Union show similarities in fundamental areas, a highly diverse structure emerges when examined in detail. One of these differences is clearly observed in the authority to conclude collective agreements. In some countries, the fundamental framework of collective bargaining authority is directly established by the legislature, while in others, it has been shaped by judicial decisions. Additionally, in some countries, there is no specific regulation, and the principle that coalitions have a natural right to conclude collective agreements has been accepted.

The norms adopted by the European Union in the field of collective labor law have never been as extensive as those in individual labor law. The main reason for this is the deep-rooted differences in traditions and approaches to collective labor law among member states. Consequently, at the Union level, there has been neither an opportunity nor a perceived necessity for detailed regulations on authority. This is because the EU's authority to develop norms in the field of collective labor law is known to be limited under existing treaties.

In this context, after briefly addressing the EU norms regarding the authority to conclude collective agreements, this study aims to examine the regulatory approaches of two countries that are often considered similar but diverge in this regard. By analyzing how authority is regulated in these countries, this study seeks to provide a foundation for future research on the subject.

Keywords: European Union, Collective Bargaining Agreement, Collective Bargaining Authorization, Trade Union, Federal Germany, Austria.

Giriş

Günümüzün evrensel hukuk normlarına uygun, modern bir iş mevzuatı kapsamında işçilerin çalışma koşulların şekillenmesinde, toplu iş sözleşmelerin taşıdığı anlam ve önem tartışılmazdır. Bu tespit şüphesiz olarak toplu iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilen işçilerin, toplam işçiler içindeki oranları artıkça daha anlamı hale gelmektedir. Bilindiğı üzere Türkiye’de özel sektörde sendikal örgütlenme oranı güncel verilere göre %14,8 düzeyinde olup³, toplu iş sözleşmesi kapsamında emeğini arz edenlerin oranı daha düşük seviyelerde seyretmektedir. Oysa bazı ülkelerde örgütlenme oranı düşük kalırken, toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanların oranı, çok daha yüksek olmakta, hatta nerdeyse tüm çalışanları kapsayacak bir düzeye ulaşmaktadır ki, bunun en bilinen örneğı olarak karşımıza Avusturya çıkmaktadır.

Yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun hükümleri toplu iş sözleşmesi bağtlama konusunda kimlerin yetkili olabileceklerini, bu kapsamdaki süreci ayrıntılı bir biçimde hüküm altına almaktadır. Yetki şartları önceki kanundan farklılaşmak ile birlikte, uygulama boyutunda önemli sorunların yaşanmakta olduğu ancak bir sır değildir. Ortaya çıkan sorunlar toplu pazarlık sürecinin daha da uzamasına, dolayısıyla işçilerin mağdur olmalarına da sebep olabilmektedir. Aksayan yönlerin düzeltilmesi ise şüphesiz yasa koyucunun asli görevidir.

Avrupa Birliğı üyesi ülkeler kendi dinamikleri kapsamında uzun yıllar içerisinde toplu pazarlık sistemlerini geliştirmiş olup, temel bazı noktalarda buluşmalar da detaylara inildiğinde, beklenin çok ötesinde her bir ülke kendine has spesifik özellikler taşımaktadır. Bu olgu toplu iş sözleşmesi bağtlama yetkisi konusunda da kendisini açık bir biçimde göstermektedir. Öyle ki, bazı ülkelerde konu doğrudan kanun ile düzenlenirken, bazı ülkelerde yüksek yargı kararları ile şekillenmiştir. Bazı ülkelerde ise herhangi bir düzenlemeye gidilmediğı, esas itibarıyla tüm koalisyonların yetkili kabul edilmektedir (Rebhahn, 2001: 768).

Bu çalışmada toplu iş sözleşme bağtlama yetkisi konusunda Avrupa Birliğı’nin normlarına özetle değinildikten sonra, genel kanının aksine sistemlerin yakın olduğu düşünülen, ancak birbirinden farklılaşmakta olan iki ülke örneğı ele alınarak, yetki konusunun nasıl hüküm altına alınmış olduğu değerlendirilmeye

³ <https://www.csgeb.gov.tr/media/95477/2024-temmuz-ayi-istatistigi.pdf> (Erişim Tarihi, 3.12.2024)

çalışılmaktadır.

Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Bağlamında AB Normlarına Genel Bir Bakış

Bilindiği üzere Avrupa Birliği kolektif iş hukuku alanında kabul etmiş olduğu düzenlemeler bireysel iş hukuku alanındakiler kadar hiçbir zaman gelişme gösterememiştir. Önümüzdeki dönem içerisinde de farklı yönde bir seyir beklememek gerekir. Zira bunun altında yatan temel olgu, üye ülkelerdeki mevzuat ve uygulamaların son derece farklılaşması ile birlikte, kolektif konularda çalışma hayatına tarafların yaklaşımlarının da oldukça birbirinden ayrışmasıdır.

Bu doğrultuda toplu iş sözleşmesi yetkisi konusu bazı üye ülkelerde mevzuat ve uygulama boyutunda paralellikler göstermekte olsa da detaylara inildiğinde her üye ülkede farklı düzenlemeler karşımıza çıkmaktadır. Kimi ülkelerde örneğin İtalya’da olduğu üzere tüm koalisyonlar (Rebhahn, s. 768; Ales, 2012: 165 vd.) dolayısıyla sendikanın üye sayısı bakımından büyüklüğünün bir önemi de olmadan, Anayasa’dan kaynaklı olarak yetkili kılınırken, Federal Almanya örneğinde gördüğümüz üzere konu yüksek yargı kararları ile şekillenmiştir. Avusturya’da ise uygulama boyutunda tamamen farklılaşmak ile birlikte ülkemizdekine bezer biçimde yetki meselesinin çerçevesi kanun yoluyla çizilmiştir. Slovenya’ya gözlerimizi çevirdiğimiz zaman ise, yetki konusunun spesifik bir kanun ile düzenlendiğini görmekteyiz (Korpic Horvat ve Sencur Pecsek, 2012: 298). Çek Cumhuriyeti’nde ve de bazı ülkelerde ülkemizden ayrı olarak üst kuruluşlar da toplu iş sözleşmesi bağtlama konusunda yetkili kılınabilmektedir. (Stefko, 2012: 341) Birlikten ayrılmış olan İngiltere’de ise, işçi tarafının yetkili olarak kabul edilmesi, esasen karşı tarafın ilgili kuruluşu, partner olarak kabul edilmesi şartına bağlanmıştır. (Junker, 2009: 4)

Özetle üye ülkelerin toplu sözleşme sistemleri ve dolayısıyla sistemlerin işleyişlerinin detayları birbirlerinden tamamen farklılaşmaktadır. Bu farklılıklar Avrupa’da toplu pazarlık hukukunun renkli bir tabloya dönüşmüş olması sonucunu beraber getirmiştir.

Hemen baştan ifade etmek gerekir ki, Avrupa Birliğinin İşleyişi Hakkındaki Anlaşmasının 153. maddesinin 5.fıkrası (eski 137. md.) açık bir biçimde, ücretler, koalisyon özgürlüğü, grev ve lokavt hakkına ilişkin Avrupa Birliğine düzenlemeye gitme yetkisi tanımamaktadır. Nitekim Avrupa Adalet Divanı “Yolanda Del Cerro Alonso” davasında da Birliğin sayılan alanlarda düzenlemeye gitme hakkının bulunmadığına kararında açıkça değinmiştir.⁴

⁴ EuGH, 13.9.2007 - C-307/05.

Bu nedenle üye ülkelerde işçi ve işveren örgütlerinin nasıl kurulacağı, faaliyet alanları, toplu iş sözleşmesi bağlatmak için hangi koşulları sağlamaları gerektiği, grev ve lokavta ilişkin bir düzenlemede bulunabilmesi olanağı günümüz itibarıyla bulunmamaktadır. Böylelikle Avrupa Birliği'nin toplu iş sözleşmesi bağlatma yetkisine ilişkin koşul, koşullar, kriterler belirleyebilmesi olanak dahilinde değildir. Bu yönde bir düzenlemeye gidilmiş olunmasının ardında yatan temel neden, üye ülkelerin sorumluluk alanları ile birlikte, toplu sözleşme partnerlerinin özerkliğinin korunmasının istenmesi olarak açıklanmaktadır (Sagan, 2019: 27). Aynı zamanda üye ülkelerin tarihsel bir süreç içinde gelişim göstermiş, kökleşmiş olan toplumsal değerlerinin de korunması istendiği Literatürde ifade edilmektedir (Kreber, 2022: 10-12). Özetle konu bağlamındaki temel norm, Birliğin düzenlemede bulunma yetkisinin olmadığıdır.

Avrupa Birliği'nin genişleme politikası dikkate alındığında ve bu doğrultuda üye sayısının artacak olması, bu alanda bir dönüşüm sürecinin beklenilmemesi gerektiğini, dolayısıyla her üye ülkenin kendi dinamikleri içerisinde sitemini geliştirmeye devam edeceği anlaşılmaktadır. Ancak yetki konusu Birlik düzeyinde tartışma gündeminin dışında kalmakta olsa da 1960'lı yıllarda yeşermeye başlamış olan Avrupa düzeyinde toplu sözleşmelerin imzalanması konusunun⁵ yeniden daha kapsamlı bir biçimde tartışmaya açıldığı vurgulanması gerekir ki (Grabitz vd., 2024: § 155 Rn. 3-5), özellikle dijitalleşme, platform çalışma gibi uygulamalar, sınır ötesi çalışma ilişkilerinin düzenlenmesini zorunlu kılmaya başlamıştır. Nitekim birden fazla ülkenin taraf olduğu uluslararası toplu iş sözleşmelerin bağlatılması yönünde birlik düzeyinde bir engelin bulunmadığı da ifade edilmektedir (Peter ve Rödel, 2022: 897) Bu bağlamda yetki meselesinin farklı bir boyutta, Birlik düzeyinde, ele alınmasını gerekli kılacaktır (Schick, 2022: 315)⁶

Şüphesiz olarak 27 üyeli Birliğini oluşturan her bir ülkedeki düzenlemeleri ve uygulamaları etrafıca bu çalışmada masaya yatırma olanağımız bulunmamaktadır. Bu nedenle, sistemleri birbiriyle yakın olduğu düşünülen ancak çok farklılaşan seçilmiş iki ülke olan Federal Almanya ve Avusturya'daki yapıyı zamanımız el verdiği ölçüde incelemek ve genel bir perspektif çizmek istiyorum.

⁵ Konu ile ilgili detaylı bilgi için bkz.: **Gerhard Schnorr**, Rechtsfragen europäische Tarifverträge, Sozialer Fortschritt, 7-8/1963, s.155-162; **Maximilian Fuchs/Franz Marold**, Europäisches Arbeitsrecht, Springer Wien-New York, 2001, s.13 vd.

⁶ Güncel tartışmalar için bkz.: **Dagmar Schick**, in: Tarifvertragsgesetz (Ed.. Däubler), 5.Baskı, Nomos, Baden-Baden, 2022, s.315.

Federal Almanya’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Konusundaki Düzenlemeler

Federal Almanya’nın karşılaştırmalı hukuk boyutunda ülkemiz açısından her zaman ayrı bir önem taşımakta olduğu tartışmasıdır. Bu olguyu özellikle iş ve sosyal güvenlik hukuku boyutunda daha da net biçimde gözlemleyebilmek mümkündür. Bu doğrultuda ben de izninizle tespitlerime ilk bu ülkeden başlamak istiyorum.

Türkiye uygulamasından ayrı olarak bu ülkede spesifik bir sendikalar kanunu bulunmadığını, buna hiçbir zaman gerek de duyulmadığını, örgütlenme hakkı ve koalisyon özgürlüğü bağlamında tüm hakların Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrası hükmü kapsamında şekillenmekte olduğunu bir kez daha anımsatmak yerinde olacaktır. Bilindiği üzere yüksek yargı, yıllar içerisinde oluşturduğu içtihat kapsamında koalisyon özgürlüğünün sınırlarını çizmiş durumdadır. Bu sınırların ülkemize oranla oldukça geniş tutulmuş olduğunu da ifade etmemiz gerekir.

Toplu iş sözleşmesi sisteminin esasları ise 1949 yılında kabul edilmiş olan ve halen yürürlükte olan Toplu Sözleşme Kanunu (*Tarifvertragsgesetz -TVG*)⁷ ile belirlenmiştir. Doğal olarak 75 yıldan beri yürürlükte olan Yasa, yıllar içerisinde bazı değişikliklere uğramış olsa da özünde varlığını korumuştur. Bu noktada yine ülkemizde ayrı olarak hükümlerin son derece genel düzenlemeler içerdiğini belirtmek, Kanunun bu denli uzun yıllardan beri yürürlükte olmasının nedenini de gözler önüne sermektedir.

Yıllar içerisinde ülkemizde Federal Almanya’da kolektif haklar ve bu bağlamda toplu iş sözleşmesi sistemini mercek altına yatırmış olan çok sayıda çalışma literatürümüze kazandırılmıştır. Ancak bu doğrultuda bir doktora tez çalışmasında, Almanya’daki uygulamayı da değerlendiren bir çalışma öne çıkmaktadır. Murat Engin’in 1998 tarihli “Toplu İş Sözleşmesi Sistemi” başlıklı Doktora Tezi çalışmasında “Alman hukukunda toplu iş sözleşmesi ehliyeti (*Tariffähigkeit*) kavramı Türk hukuku anlamındaki hem ehliyeti hem de yetkiyi ifade etmektedir. Yetki (*Tarifzuständigkeit*) ise Türk hukuku anlamında yetkiyi değil, bir işçi kuruluşun kendi tüzüğünde bölge, işkolu gibi faaliyet düzeyini belirtmesini ifade etmektedir” (Engin, 1998: 156), denilmek suretiyle Alman hukukunda ehliyet ve yetki konusunu son derece açık ve net bir biçimde ortaya konulmaktadır. Bu tespit günümüzde halen güncelliğini korumaktadır.

Böylelikle ehliyet ve yetki kavramlarının Almanya’da iç içe geçmiş durumda olduğunu ve Türkiye uygulamasındaki gibi bir ayrıma gidilmediğini görmekteyiz. Bu örnek bize dahi karşılaştırmalı hukuk boyutunda bir konu ele alınırken kavramların

⁷ Kanunda reform ihtiyacı yönündeki görüşler için bkz.: **Reinhard Göhner**, 60 Jahre TVG – Zeit für Reformen? FS Jobst Hubertus Bauer, (Ed. Baeck/ Hauck/ Preis/ Rieble/ Röder/ Schunder), Beck, München, 2010, s.351 vd.

doğru tanımlanması gerekliliğinin önemini bir kez daha açıkça ortaya koymaktadır.

Yetki konusunun detaylarına girmeden önce, 2000'li yılların başından itibaren bu ülkede toplu sözleşme sisteminin esasen uygulama boyutunda önemli bir dönüşüm süreci içerisine girmiş olduğunu vurgulamak ve bu doğrultuda genelde Türkiye'de Federal Almanya ile ilgili doğru bilinen bir yanlış da düzeltmek isterim. 2010 yılına kadar Federal İş Mahkemesinin yerleşik içtihat kapsamında uzun yıllar boyunca bir işyerinde tek bir toplu iş sözleşmesinin uygulanması ilkesi geçerli olmuş, birden fazla toplu iş sözleşmesinin bağtlanmış olması halinde ise hangi toplu iş sözleşmesinin uygulanacağına ilişkin uyuşmazlık İş Mahkemesi tarafından çözüme bağlanmaktaydı. Ancak 23 Haziran 2010 yılında Federal İş Mahkemesi önceki kararlarında ayrı olarak bir işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesinin uygulanabileceği yönünde karar vermiştir.⁸ Diğer ifadeyle işyerlerinde toplu iş sözleşmesi çokluğu (*Tarifpluralität*) ilkesini benimsemiştir. Yüksek mahkeme, kararını esasen, bir işyerinde çalışma ilişkilerin tek bir toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesi gerektiği yönünde herhangi bir hükmün bulunmadığına dayandırmıştır. Ancak bu karar uygulamada önemli sorunların ortaya çıkmasına da neden olmuştur. Nitekim toplu iş sözleşme hükümlerin çatışması halinde hangi hükmün uygulanacağı meselesi böylelikle ortaya çıkmıştır.

Detaylarına burada girme olanağımız olmamak ile birlikte nihayetinde Alman endüstri ilişkiler sistemi içerisinde düzenleyici olarak çok da fazla etkin olmayan yasa koyucu devreye girmek zorunda kalmış ve 3 Temmuz 2015 tarihinde Toplu İş Sözleşmesi Birliği Kanunu (*Tarifeinheitsgesetz*)⁹ kabul edilerek TVG 4a maddesi eklenmiştir.¹⁰ Anılan Kanun özetle bir işyerinde birden fazla toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olup aynı konuyu düzenleyen hükümlerin çatışması halinde hangi hükmün uygulanacağını düzenlemektedir. Buna göre, çatışan toplu iş sözleşmelerinden, son olarak imzalanmış olan sözleşmenin tarihi esas alınarak en çok üye sahip olan sendikanın bağtlanmış olduğu toplu iş sözleşmesindeki hükmün uygulanacağı düzenlenmiştir.¹¹ Birçok sendika, üst kuruluş yanında, bireysel olarak da bazı işçiler Kanunun Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesi ile iptal davası açmış, ancak Anayasa

⁸ BAG, 07.07.2010 – 4 AZR 549/08.

⁹ Gesetz zur Tarifeinheit (Tarifeinheitsgesetz) vom 3. Juli 2015.

¹⁰ Bu alanda yürürtülen tartışmalar için özellikle bkz.: **Volker Rieble**, Verfassungsfragen der Tarifeinheit, ZAAR-Schriftenreihe, ZAAR Verlag, München 2010.; **Friedrich Wilhelm Lehmann**, Schaffung eines Gesetzes über die Tarifeinheit, Betriebs Berater, 2010, s.2237-2241.

¹¹ Kanun hakkında detaylı bilgi için bkz.: **Alpay Hekimler**, Federal Almanya'da Toplu Sözleşme Sistemini Derinden Etkileyecek Olan Yeni Bir Düzenleme: Toplu Sözleşme Birlik Yasası, Çimento İşverener Dergisi, Mayıs 2018, s.8.19.

Mahkemesi davaların reddi yönünde karar vermiştir.¹² Sendikalar dava konusunu Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine taşımış olsalar da, Yüksek Mahkeme Kanunu, hukuka uygun bularak, davanın reddi yönünde hüküm kurmuştur.¹³

Bir diğer önemli gelişme mevzuatımızda “geçici iş ilişkisi” olarak tanımlanmış olan ödünç çalışma ilişkisi alanında ortaya çıkmıştır. 2002 yılında Gerhard Schörder’in Başbakanlığı döneminde kabul edilmiş olan Harz Reformları kapsamında, bu istihdam modelinin önü Ödünç Çalışma Kanununda (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*)¹⁴ yapılan değişiklikler ile daha da açılmıştır. Ancak bu doğrultuda aynı zamanda bir işyerinde istihdam edilen çekirdek işgücü ile ödünç çalışan işçilere eşit ücretin ödenmesi gerektiği ilkesi kabul edilmiş olmak ile birlikte, ödünç çalışanların ücret seviyelerinin toplu iş sözleşmesi ile daha düşük belirlenebilmesi imkanı da getirilmiştir.¹⁵ Uygulama boyutuna baktığımız zaman toplu iş sözleşmesi yoluyla ödünç çalışanların ücret seviyeleri birçok yerde, çekirdek işgücünden daha düşük belirlenmiştir. Nitekim İG Metall’den yapılan açıklamalarına göre o dönemde işverenlerin, Hristiyan Toplu Sözleşme Birliği (*Christlichen Tarifgemeinschaft – CGZP*)¹⁶ adlı sendikal kuruluş ile toplu pazarlık masasına oturmasının ve dumping sözleşmelerin imzalanmasının bir sonucu olarak ücret düşüşüne neden olduğunu değerlendirilmiş ve ilgili kuruluşu sarı sendika olarak tanımlamıştır.¹⁷ Burada yine detaylara girmek mümkün olmak ile birlikte göz ardı edilmemesi gereken bir husus da, ilgili sendikal kuruluşunun, Federal İş Mahkemesinin 2010 yılında vermiş olduğu bir karar¹⁸ uyarınca ödünç çalışan işçilere ilişkin toplu sözleşme imzalama yetkisinin bulunmamasıdır. Dolayısıyla aslen burada, İG Metall sendikasının o dönemde ödünç çalışan işçilerin haklarının ne oranda korunmuş olduğunun sorgulanması gerekir. Ancak belirttiğimiz üzere bu alan ele

¹² BVerfG, 11.07.2017 - 1 BvR 1571/15, 1 BvR 1477/16, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1588/15.

¹³ EGMR, 5.07.2022 – 815/18.

¹⁴ Geçici İstihdam Yasası’nın 3 Şubat 1995 tarihinde yayınlanan versiyonu (Federal Hukuk Gazetesi I s. 158), en son 23 Ekim 2024 tarihli Yasamın 55. Maddesi ile değiştirilmiştir (Federal Hukuk Gazetesi 2024 I No. 323).

¹⁵ *Bkz.*: Anılan Kanunun md. 3/1 vd md. 9/2 Hükümleri

¹⁶ İlgili işçi kuruluşu, Hristiyan Metal Sendikası (Christlichen Gewerkschaft Metall – CGM), Kamu Görevlileri ve Hizmeti Sendikası (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen - GÖD), Hristiyan Posta Hizmetleri ve Telekomünikasyon Sendikası (Christlichen Gewerkschaft Postservice und telekommunikation – CGPT) ve Alman Ticaret ve Sanayi Çalışanları Birliği (Deutschen Handels- und Industrieangestelltenverband – DHV), ortak çıkarları doğrultusunda hareket etmek ve güç birliğine gitmek için kurulmuştur.

¹⁷ *Bkz.*: <https://www.deutschlandfunk.de/urteil-zur-leiharbeit-100.html> (Erişim Tarihi, 13.11.2024)

¹⁸ BAG, 14.12.2010 – 1 ABR 19/10.

almakta olduğumuz konunun dışındadır. Bu gelişme nihayetinde yeni sendikal örgütlerin kurulmasına ve toplu pazarlığın yeniden şekillenmesine neden olmuştur.

Son bir husus da Federal Almanya’da meslek sendikacılığının yeniden yükselişe geçmiş olmasıdır. Başta ulaşım olmak üzere, sağlık ve daha birçok alanda sadece belirli meslek ve gruplarını örgütleyen sendikaların etkinlikleri ve artan güçleri dönüşüm sürecini beraberinde getirmiştir.¹⁹ Ülkemizden ayrı olarak uyarı grevi, iş mücadelesi araçlarının vazgeçilmez bir unsurunu oluşturduğundan, meslek sendikaları sıklıkla bu araca başvurarak, etkin bir toplu pazarlık süreci yürütebilmekte ve bu da üye sayısının artışını beraberinde getirmektedir.

Bu üç temel gelişme²⁰ ve başka birtakım gelişmeler²¹ ifade ettiğimiz üzere toplu sözleşme düzeninin yeniden şekillenmesine neden olduğu gibi yetkili sendikanın belirlenmesi boyutunda da yargının da meşgul olması sonucunu beraberinde getirmiştir.

Bu noktada “yetki” kavramının yasa koyucu tarafından tanımlanmamış olduğunu ifade etmemiz gerekir. Nitekim Literatür de toplu iş sözleşmesinin kimlerin taraf olabileceğinin hüküm altına alınmış, buna karşın “yetki” kavramının tanımlanmamış olduğuna vurguda bulunmaktadır (Koch, 2024: § 97, Rn.1; Reichold, 2022: 286) Ancak bu olgunun uygulamada bir sorun teşkil etmediğini de belirtmemiz gerekir.

Esas itibariyle yetki konusunda bir koşul öngörülmemiş olduğundan dolayı, ülkemizdeki uygulamadan farklı olarak, üyeleri adına toplu pazarlıkta bulunmak isteyen işçi kuruluşları önceden herhangi bir makam veya kurumdan izin almadan toplu iş sözleşmesi bağtlayabilmektedir. Bu yaklaşımda toplu yetki sisteminin özünü oluşturmaktadır.

TVG’nin “Toplu Sözleşme Partnerleri” (*Tarifvertragspartien*) başlığını taşıyan 2. maddesinin 1. fıkrasında, toplu sözleşme partnerlerinin, işçi sendikaları, işveren sendikası üyesi olmayan işveren ile işveren sendikaların oldukları hüküm altına alınmıştır. Maddenin devamında ancak, işçi ve işveren sendikaları üst örgütleri de toplu iş sözleşme partneri olabilmektedirler. Bunun için ise üye sendikal kuruluşların üst örgüte vekalet vermeleri gerekmekte (2/2.md) veya tüzüklerinde toplu iş sözleşmesi bağtlaymayı görevleri arasında saymaları gerekmektedir. (2/3.md.). Üst

¹⁹ Bu konuda geniş bilgi için özellikle bkz.: **Hagen Lesch**, Spartengewerkschaften – Entstehungsmotive und ökonomische Wirkung, Industrielle Beziehungen, 4/2008, s.303-328; **Wolfgang Schroeder/Samuel Genf** Industrie- und Spartengewerkschaften im Konflikt, Industrielle Beziehungen, 4/2008, s.329-355.

²⁰ Detaylı açıklamalar için özellikle bkz.: **Frauke Denecke**, Das Beschlussverfahren nach § 97 ArbGG, Peter Lang, Berlin, 2015.

²¹ Bu konuda geniş bilgi için bkz.: **Wolfgang Däubler**, in: Tarifvertragsgesetz (Ed. Däubler), 5.Baskı, Nomos, Baden-Baden, 2022, s.44 vd.

örgütlerin toplu iş sözleşmesi bağtılamaları halinde hem üst kuruluş hem de üyesi sendikalar sözleşmedeki hükümlerin icrası bakımından sorumludurlar (2/4.md).

Göröldüğü üzere, işçileri temsilen toplu iş sözleşmesine bir işçi sendikası ve üst kuruluşu taraf olabilirken, diğier taraftan bağımsız işveren, işveren sendikası ve işveren üst kuruluşu taraf olabilmektedir.

Ancak “sendika” kavramı yasa koyucu tarafından ne TVG’de ne de başka herhangi bir yasada tanımlanmamış olduğundan uygulama boyutunda yargı kararları ile sendika kavramının çerçevesi çizilmek durumda kalınmıştır. Bu nokta, anılan yasadan önce Weimar Cumhuriyeti döneminde, daha Weimar Anayasası kabul edilemeden²², 23 Aralık 1918 tarihli Toplu Sözleşme Tüzüğü (*Tarifvertragsverordnung*)²³ ile toplu pazarlığın ilkeleri hüküm altına alınmış, ancak sendika kavramının tanımına yer verilmemiş, toplu sözleşmenin taraflarına ilişkin, günümüzde yürürlükte olan hükme benzer bir düzenlemeye gidilmiş olduğunu, dolayısıyla tarihsel bir perspektif ile yaklaşıldığında uygulamada tanımın yapılmadığını izlemektediriz.

Literatürde de ifade edildiğı üzere, diğier ülkelerden ayrı olarak Federal Almanya’da koalisyonlara çalışma ilişkilerini düzenleme konusundaki yetki, devlet tarafından tanımlanmamakta olup daha çok toplu iş sözleşmesi bağıtılama konusunda yetkili olduklarını ortaya koymak durumundadırlar (Peter ve Rödel, 2022: 865) Bunun ile birlikte Alman hukuk sisteminde de toplu iş sözleşmesi imzalamak için yetkili olunması koşulu aranmaktadır.

Özetle yasa koyucu her ne kadar toplu iş sözleşmesi bağıtılmak için doğrudan yetki ve koşullarını belirlememiş olsa da toplu iş sözleşmesi yetkisi kavramı Alman hukukuna da yerleşmiş durumda olup (Kempen ve Zachert, 1997: 439) yetkinin var olması şartı aranmaktadır (Peter ve Rödel, 2022: 865). Bu doğrultuda yetkili taraf yüksek yargı tarafından geliştirilmiş kriterler doğrultusunda belirlenmektedir. Ancak bir koalisyonun sendika olarak tanımlanabilmesi ve dolayısıyla yetkili olabilmesine ilişkin kriterler yüksek yargı tarafından daha 1918 yılından itibaren geliştirilmeye başlanmış olduğunun da anımsatılması gerekir (Kempen ve Zachert, 1997: 439).

Gerek Federal Anayasa Mahkemesi gerek Federal İş Mahkemesi koalisyon özgürlüğünü düzenleyen Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrası hükmünün tüm koalisyonları toplu iş sözleşmesi bağıtılama konusunda yetkilendirmediğı yönünde yıllar içerisinde bir içtihat geliştirmiştir. Bu nedenle de Alman hukukunda koalisyon ve sendika kavramları eş değildir.

İfade ettiğimiz üzere, Alman endüstri ilişkiler sistemi içerisinde, sadece işçi sendikaları değil, onun ötesinde üst örgütler de toplu iş sözleşmesi imzalayabilmektedirler. Bu nedenle ilk olarak işçi sendikaları ve üst kuruluşlar

²² Weimar Cumhuriyeti Anayasası 11 Ağustos 1919 tarihinde kabul edilmiştir.

²³ Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten, v. 23.12.1918, RGBl, 1918, 1456

bağlamında, ardından işveren ve üst Kuruluşları bakımından yetki konusunun genel hatlarıyla ele alınması daha isabetli olacaktır.

İşçi Sendikaları Bakımından

Koalisyonun bir Sendika Olması

Bir işçi kuruluşun toplu sözleşme imzalayabilmesi konusunda yetkili olabilmesi için her şeyden önce bir işçi sendikası olması gerekmektedir. Bu nedenle de örneğin Saarland ve Bremen Eyaletlerde köklü bir geçmişe sahip olan ve işçileri örgütleyen İşçi Odalarının (*Arbeiterkammer*)²⁴ toplu sözleşme hakkında yaralanmaları mümkün değildir. (Kempen ve Zachert, 1997: 437) Bir koalisyonun, sendika olarak tanımlanabilmesi için yıllar içerisinde geliştirilmiş olan kriterlere genel hatlarıyla burada değinmemiz yerinde olacaktır.

Bu doğrultuda bir kuruluşun sendika olarak tanımlanabilmesi için pozitif sendika özgürlüğünün bir yansıması olarak kurulmuş olması, yani kuruluşu veya üyeliği zorunlu olmaması gerekir. Bunun ile birlikte demokratik bir yapıya sahip olması, amacının üyeleri adına çalışma ve ekonomik koşullarını korumak ve geliştirmek olması, bağımsız olması ki, bağımsızlık sadece karşı taraf olan işveren karşısında bağımsızlığı değil, onun ötesinde, devletten, siyasi partilerden, kiliseden bağımsız olması anlamına gelmektedir. Ayrıca bağımlı çalışanları örgütleyiyor olması gerekmektedir.²⁵

Nitekim Federal İş Mahkemesinin 2010 yılında vermiş olduğu bir kararda, tüzüğünde işçileri örgütlemeyeceğini belirlemiş olan bir kuruluşun sendika adını taşısa da, sendika olarak tanımlanamayacağına hükmedilmiştir.²⁶ Bu bağlamda belki örnek olması açısından 1979 yılında kurulmuş olan Alman Ev Kadınları Sendikası (*Deutsche Hausfrauengewerkschaft – DHG*), sadece ev hanımlarını ve anneleri örgütlemekte ve sosyal güvenlik kurumları karşısında çıkarlarını korumayı amaç edinmiş olduğundan, sendika adını taşıyor olmasına karşın, sendika olarak kabul edilmemektedir. Kuruluşunda bu yönde bir iddiası da bulunmaktadır. Nitekim bu kuruluş 2000 yılında ismi değişikliğine gitmiştir.²⁷

Alman hukukunda sendikalar için bir tüzel kişilik türü öngörülmediğinden, tüzükleriyle tercihlerini kendileri belirleyebilmektedirler. Uygulamada ise ağırlıklı

²⁴ İşçi Odaları ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz.: <https://www.arbeitskammer.de/startseite/> (Erişim Tarihi: 22.11.2024)

²⁵ Bu konuda geniş açıklamalar için özellikle bkz: **Peter/Rödl**, s. 866-873; **Martin Henssler**, in: *Arbeitsrecht Kommentar* (Ed. Henssler/Willemsen/Kalb), 11.Baskı, Otto Schmidt, Köln, 2024, s.3262.

²⁶ BAG, 14.10.2010 - 1 ABR 19/10.

²⁷ Verband Familienarbeit e.V olarak değiştirilmiştir.

olarak dernek statüsünde kurulmuş oldukları görülmektedir.²⁸

Sosyal Baskı Gücüne Sahip Olması

Yerleşik içtihat bir sendikanın yetkili olabilmesi için sosyal baskı gücüne (*soziale Mächtigkeit*) sahip olması koşullunu aramaktadır, yani karşı tarafa baskı uygulayabilecek bir güce sahip olması gerekmektedir. Sosyal baskı gücü kavramının yıllar içerisinde yüksek yargı organları tarafından geliştirilmiş olduğunu görmektediriz.

Toplu sözleşme özerkliği ile amaçlanan, işveren karşısında güçsüz konumda olan işçilerin örgütlenmeleri sonucunda ulaşacakları güç aracılığıyla, üyeleri adına kabul edilebilir çalışma ve ekonomik koşullar yaratmak olduğundan, (Kempen ve Zachert, 1997: 450) örgütün karşı tarafa yeterli baskıyı uygulayabilecek durumda olması gerekir. Dolayısıyla Alman hukukuna göre, sosyal baskı gücünü sahip olması gerekliliğinin kaynağını bizzat toplu sözleşme özerkliği oluşturmaktadır (Peter ve Rödel, 2022: 873).

Bir sendikanın sosyal baskı gücüne sahip olup olmadığı ise yine yargı tarafından çerçevesi çizilmekte olan kriterler doğrultusunda belirlenmektedir. Bu kriterler ise, iş mücadelesi araçlarına başvurma konusundaki yeterliliği (*Arbeitskampfbereitschaft*), örgütün devamlılığı (*dauerhafte Organisation*), üye sayısı (*Mitgliederzahl*), üyelerin mesleki konumları (*berufliche Stellung der Mitglieder*), performans yeterliliği (*Leistungsfähigkeit*) ve toplu iş sözleşmesi tecrübesi (*Teilnahme am Tarifgeschehen*) kapsamında değerlendirilmektedir.

Yıllar içerisinde geliştirilmiş olan bu kriterleri etraflıca ele alma imkanımız bulunmamak ile birlikte özet bir şekilde konumuz itibarıyla ele almamız kaçınılmazdır.

Bir sendikanın sosyal baskı gücüne sahip olduğunun kabul edilebilmesi için her şeyden önce gerektiğinde iş mücadelesi araçlarına başvurabilecek güce sahip olması gerektiği öğretide savunulmaktadır (Peter ve Rödel, 2022: 876). Dolayısıyla taraflar arasında uyumsuzluk çıktığında, taleplerin yerine getirilmesi yönünde baskı uygulayabilecek konumda olması gerekmektedir. Eğer bir sendika, iş mücadelesi araçlarına gerektiğinde başvurma konusunda istek ve güce sahip değilse yetkili olabilmesi için, koşulları sağlamamaktadır. Ancak bu durum, sendikanın iş mücadelesi araçlarına başvurma konusundaki güce sahip olduğunu sürekli kanıtlamak durumunda olduğu anlamına gelmemektedir. Burada belirleyici olan husus, gerektiğinde bu araçlara başvurabileceğini göstermesidir. Mesleki etik

²⁸ Alman hukukunda dernekler statü itibarıyla, dernek siciline tescili zorunlu olan (rechtsfähiger Verein) ve olmayan (nichtrechtsfähiger Verein) olmak üzere ikiye ayrılmakta olup, Alman Sendikalar Birliğine bağlı sendikalar ağırlıklı olarak tescili zorunlu olmayan dernek statüsünü tercih etmiş durumdadırlar.

gereğince iş mücadelesi araçlarına başvurmayacağını ilan etmiş olan bir sendika, bu doğrultuda yetkili olabilmesi olanak dahilinde değildir. Böyle bir durum örneğin medya çalışanlarını örtüleyen VRRF sendikasında gündeme gelmişti ancak sendikanın açık bir biçimde tüzüğünde, iş mücadelesini hedeflere ulaşılması yönünde bir araç olarak tanımlanmış olmasından sonra²⁹ tartışmalar son bulmuş ve ilgili sendikanın çok sayıda karar ile yetkili olduğu da Mahkeme tarafından tespit edilmiştir.³⁰

Ancak bu görüşün aksi de öğretilde savunulmaktadır. Daha açık bir ifadeyle bir sendika mutlak anlamda iş mücadelesi araçlarına başvurmak konusunda bir iradesi bulunmasa dahi işçilerin çıkarlarını savunmak için yeterli güce sahip olduğu görüşünden hareket edilmektedir (Henssler, 2024: s. 3245; Franzen, 2024, §2 Rn.10). Nitekim Federal İş Mahkemesi her iki görüşü de destekleyen kararlar vermiş olup, sonuç itibarıyla yetki konusundaki uyuşmazlıklarda olayın münhasıran değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bir sendikanın sosyal baskı gücüne sahip olduğunun kabul edilebilmesi için, sendikanın süresiz olarak faaliyet göstermek üzere kurulmuş olması, yani devamlı nitelikli olması gerekir. Bu nedenle bir seferlik bir amaç için kurulmuş olan ve ad-hoc-Koalisyonları olarak adlandırılan kuruluşlar aranan kriteri karşılamamaktadırlar (Henssler, 2024: s. 3262)³¹. Böyle bir durum, bir işyerinin veya işletmenin faaliyetlerinin tümden sonlandırmasına ilişkin kararın açıklanması üzerine işçilerin bir araya gelip örgütlenmeleri hallerinde ortaya çıkabilmektedir (Peter ve Rödel, 2022: 879).

Yasa koyucu ülkemizden ayrı olarak, yetki konusunda sendikanın belirli bir üye sayısına sahip olması gerektiğine ilişkin bir koşul öngörmemiş olmak ile birlikte, sosyal baskı gücünün var olduğunun ortaya konabilmesi açısından belirli bir üye sayısına sahip olması gerekmektedir. Ancak bu sayı mevzuatımızda olduğu üzere bir orana tabi olmayıp, her somut olayda değerlendirmeye tabi tutulmaktadır.³² Bu bağlamda sendikanın faaliyet alanı olarak tanımladığı alanda işveren üzerinde yeterli baskıyı uygulayabilecek düzeyde işçileri örgütlemiş olması gerekmektedir (Peter ve Rödel, 2022: 879). Diğer bir ifadeyle sendika faaliyet alanını ne ölçüde geniş tutmuş olursa, üye sayısının da buna bağlı olarak daha yüksek olması gerekmektedir. Ancak baskının uygulanabilmesi için bazen çok sayıda işçinin örgütlülüğü zorunlu olurken, bazen de kilit pozisyonlarda bulunan az sayıda kişi ile aynı sonuca ulaşılabilir. Nitekim yıllar içerisinde uygulamada Federal İş Mahkemesi, üye

²⁹ Sendikanın Tüzüğü için *Bkz.*: <https://vrff.de/storage/VRFF-Satzung-2021-fuer-Homepage.pdf> (Erişim Tarihi: 18.11.2024.)

³⁰ <https://vrff.de/historie/> (Erişim Tarihi 18.11.2024)

³¹ BAG, 14.2.1978 – 1 AZR 76/76.

³² BAG, 16.11.1983 – 1 ABR 22/78, BAG, 25.11.1986 – 1 ABR 22/85.

sayısının karşı tarafa baskı yapabilecek güçte olmadığı gerekçesiyle bazı sendikalara toplu iş sözleşmesi bağtlama yetkisi tanınmamıştır.³³

Göröldüğü üzere, sendikanın kendisi için tanımlamış olduğu faaliyet alanında kaç çalışanı örgütlediğı büyük önem taşımaktadır. Sonuç itibarıyla faaliyet alanını sınırlı tutmuş olan bir sendika, üye sayısı faaliyet alanı tüm Federal Almanya belirlenmiş olan sendikadan daha düşük olmasına rağmen, yetkili olabilmektedir. Bu nedenle de daha önceden yetkili olan, ancak tüzüklerinde faaliyet alanını genişletmiş olan sendikalar yetkilerini kaybedebilmektedir. Böyle bir durum örneğın DVA adlı sendika için söz konusu olmuş ve yetkili olmadığı Anayasa Mahkemesi tarafından da hükme bağlanmıştır.³⁴

İfade etmiş olduğumuz üzere, üye sayının yanında kilit konumda olan işçilerin örgütlenip örgütlenmemesi de önemli bir kriter olarak belirlenmiş durumdadır. Nitekim Alman endüstri ilişkiler sistemi içerisinde giderek daha etkin bir konuma gelmiş olan meslek sendikaları, örgütledikleri belirli meslek grupları ile kilit bir konuma gelmiş durumdadırlar. Bu sendikalar diğer örgütlere oranla, işveren üzerinde çok daha etkin bir baskı gücü oluşturabilmektedirler. Örneğın demiryollarındaki makinistler, hava ulaşımında hava kontrolörleri gibi.

Bir sendikanın sosyal baskı gücüne sahip olabilmesi için bir diğer kriter de performans yeterliliğidir. Burada kastedilen sendikanın, toplu sözleşme imzalayabilecek düzeyde bir organizasyon yapısına ve mali güce sahip olmasıdır. Bu bakımında bir sendikanın, toplu sözleşme özerkliğinin gerektirdiğı koşulları hayata geçirebilecek düzeyde bir organizasyon yapısına sahip olması gerektiğı çok sayıda yargı kararı ile hüküm altına alınmıştır. Bu hedefe yönelik olarak da gerekli donanım ve personeli finanse edebilecek mali güce sahip olması gerekmektedir (Peter ve Rödel, 2022: 883).

Nihayetinde sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalaması konusunda tecrübeye sahip olması gerekmektedir. Fakat bu kriterin mutlak bir kriter olmadığı, daha açık bir ifadeyle sendikanın üye sayısı bakımında yeterli güce sahip olup olmadığı konusunda kesin bir kanaat oluşmadığı durumlarda dikkate alınması gerekmektedir.³⁵ Ancak her bağtlanan toplu iş sözleşmesi için bu kriterin uygulanmasının mümkün olunmadığı literatürde ifade edilmektedir (Peter ve Rödel, 2022: 885 vd). Nitekim bilindiğı üzere Federal Almanya'da yine ölkemizden ayrı olarak, taraflar kendileri hangi düzeyde toplu iş sözleşmesi imzalamak istediklerini belirlemede olup, uygulamada çok fazla sayıda toplu iş sözleşmesi türü imzalanabilmektedir. Türkiye'de olduğu üzere taraflara düzeyin yasa yoluyla dikte ettirilmesinin, Federal Almanya'daki demokrasi, özgürlük ve toplu pazarlık özerkliği ile bağdaştırılması mümkün değildir.

³³ Örnekler için bkz.: *Peter/Rödel*, s. 880.

³⁴ BVerfG, 31.05.2022 – Az.1 BvR 238/21.

³⁵ BAG, 28.3.2006 – 1 ABR 58/4; BAG, 5.10.2010 – ABR 88/09.

Toplu Sözleşme Bağtılama Amacını Gütmesi

Bir koalisyonun böylelikle her şeyden önce sendika olarak kabul edilmesi, sosyal baskı gücüne sahip olması gerekmektedir. Diğer önemli bir kriter ise, sendikanın toplu iş sözleşmesi bağtılama amacını güdüyor olmasıdır (*Tariffwilligkeit*). Nitekim Federal İş Mahkemesi 1960'lı yıllardan itibaren kararlarında açık bir biçimde, bir sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için, bu yönde bir amaç güdüyor olmasını şart olarak aramaktadır.³⁶ Özetle sendika tüzüğünde, toplu iş sözleşmesini bağtılamak amaçlar arasında sayılmış olmalıdır (Henssler, 2024: 3263; Löwisch ve Rieble, 2017: §2 Rn.214) Ancak doktrinde bu koşulun mutlak olarak sağlanması gerektiği yönünün aksine görüşler de mevcut olup, esas belirleyici olan sendikanın tüzüğündeki ifadenin değil, sendikanın o yönde eylemde bulunması, dolayısıyla tüzükte bir düzenleme şartının aranmaması gerektiğidir (Peter ve Rödel, 2022: 891).

Görüldüğü üzere yetkili sendikanın belirlenmesinde, sendikanın tüzüğü ile belirlemiş olduğu görev alanı büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla bir sendikanın yetkili olabilmesi için toplu iş sözleşmesinin bağtılanacağı kapsam alanının da sendikanın tüzüğünde belirlenmiş alan ile uyum içerisinde belirleyici olmaktadır. Doğal olarak sendikalar tüzüklerinde ortaya çıkan gereksinimler doğrultusunda değışikliğe gidebilmektedirler, nitekim uygulamada da bu yönde kararlar alınmaktadır. Ancak bu yapılan değışikliklerin sendikanın yetkisi üzerinde de sonuçları olmaktadır.

Toplu Sözleşme Sisteminin Kabul Edilmesi

Türkiye uygulamasından bir bakış açısıyla ilk bakışta belirli ölçüde sıra dışı gelmek ile birlikte, bir sendikanın toplu iş sözleşmesi bağtılama konusunda yetkili olabilmesi için, yasa koyucu tarafından belirlenmiş olan toplu pazarlık, uzlaşturma ve iş mücadelesi normlarını kabul etmiş olması beklenmektedir (Henssler, 2024: 3263).

Nitekim gerek Anayasa Mahkemesi gerekse Federal İş Mahkemesi kararlarında bu yönde hüküm kurulmuştur.³⁷ Sendikanın yetkili olabilmesi için bu yönde bir kriterin aranması ile sendikanın toplu sözleşme normu oluşturmasına ilişkin güvenirliliğin teyit edilmesi amaçlanmaktadır. Şüphesiz olarak sendikanın birtakım taleplerde bulunuyor olması sebebiyle, hukuk sistemine bağlılığının sorgulanması söz konusu değildir (Greiner, 2016: § 2 TVG, Rn.84).

Doğal olarak üyelerinin çıkarlarını korumak ve geliştirmek adında taleplerde bulunması beklenmektedir. Literatürde, yürürlükteki toplu sözleşme hukuku ve uyuşmazlığı çözümüne ilişkin sistemin salt tarafların oyunu kurallara göre oynamaları halinde mümkün olduğu ifade edilerek (Franzen, 2024: §2 Rn.10;

³⁶ Bkz.: BAG, 22.12.1960 – AZR 140/58, BAG, 6.5.1964 – 1 ABR 14/60.

³⁷ BVerfG, 6.5.1964 – 1 BvR 79/62, BVerfG, 20.10.1981 – 1 BvR 404/78, BAG, 10.9.1985 – 1 ABR 32/83, BAG, 7.3.2006 – 1 ABR 58/04.

Löwisch ve Rieble, 2017: § 2 Rn. 266; Peter ve Rödel, 2022: s. 982) bu kriterin gerekçesi açıklanmaktadır.

İşçi Sendikaları Üst Kuruluşları Bakımından

Belirttiğimiz üzere TVG'nin 2. maddesi hükmü uyarınca işçi sendikaları üst kuruluşları da toplu iş sözleşmesi imzalayabilmektedirler. Bu noktada yine ülkemizden ayrı olarak yasa koyuncun herhangi bir üst organizasyon modelini dayatmamakta olduğunu ifade etmemiz, tarafların sahip oldukları özgürlük alanlarını açıkça ortaya koymaktadır. Eğer üst kuruluş tarafından bir toplu iş sözleşmesi bağlanacaksa bu durumda, sendikaların yetkili olabilmeleri için aranmakta olan kriterler üst kuruluşlar için aranmamaktadır (Franzen, 2024: §2 Rn. 28; Peter ve Rödel, 2022: s. 895).

Yasa koyucu ancak bir üst kuruluşun toplu iş sözleşmesi bağtlayabilmesi için ifade ettiğimiz üzere ya üyeleri tarafından vekil tayin edilmiş olması ya da tüzüklerinde bu bağlamda bir hükme yer vermiş olması gerekmektedir. Her iki yöntemde de üst kuruluşun bağtlanmış olduğu toplu iş sözleşmeleri üyeleri için bağlayıcıdır (Kempen/Zachert, 1997: s.471).³⁸

Kanunun 2. maddesinin 2. fıkrası uyarınca üst kuruluşun vekil tayin edilmesi yoluyla yetkilendirilmesi söz konusuysa, bu durumda vekil tayin eden sendikaların toplu sözleşme imzalamak için yetki şatlarını sağlıyor dolayısıyla yetkili olmaları gerekmektedir (Wiedemann ve Thüsing, 1995: s. 280-282; Franzen, 1995: s. 1472-1474; Peter ve Rödel, 2022: s. 894) Bu koşullun aranıyor olmasının ardında yatan neden ise, yetkisi bulunmayan işçi sendikalarının bir üst kuruluş altında bir araya gelerek, bu yolla yetki koşulları etrafından dolanmasına engel olmaktadır (Ulber, 2008: s.438-441).

Bu kapsamda doğal olarak, üst kuruluşu üye olan tüm üyelerin mi yetkiyi haiz olmaları gerektiği sorusu gündeme gelmektedir. Nitekim bu olgu uzun bir dönem literatürde de tartışılmış, ağırlıklı görüş kanun maddesinde tüm üyelerin yetkili olmaları gerektiğine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş olması nedeniyle, salt iki sendikanın yetkili olmasının yeterli olacağı görüşü savunulmuştur. Federal İş Mahkemesi 2010 yılında bu tartışmalara nokta koyarak, tüm üyelerin yetkili olması şartının aranması gerektiğine hükmetmiştir.³⁹

Üst kuruluş her ne kadar tüzüğünde toplu iş sözleşmesini akdetmeye görevleri arasında tanımlamış olsa da Kanunun 2. maddesinin 3. fıkrası uyarınca bir toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için, yine üyelerin yetkili olmaları şartı aranmaktadır (Peter ve Rödel, 2022: 895). Federal İş Mahkemesi ancak bu hususun mutlak olarak tüzükte açık bir biçimde düzenlenmiş olması şartının aranmaması

³⁸ BAG, 6.5.2003 – 1 AZR 24/02.

³⁹ BAG, 14.10.2010 – 1 AB R 19/10.

gerektiğini, tüzüğün tümünün yorumundan üst kuruluşun görevli olduğunun sonucuna ulaşılmasının yeterli olduğuna hükmetmiştir.⁴⁰

Bu yöntemde, üst kuruluş doğrudan üye sendikalar tarafından vekil tayin edilmesine gerek olmadan toplu iş sözleşmesi imzalayabilmektedirler. Ancak bu uygulamada 2. maddenin 2.fıkrasından ayrı olarak, üye sendikalar doğrudan toplu sözleşmesine taraf olmamakta ve bu nedenle de toplu iş sözleşmesini feshetmeye ya da hükümlerinde değişikliğe gidebilme olanakları bulunmamaktadır.

Bunun ile birlikte, üye işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi bağtlama yetkilerini bir anlamda üst kuruluşlara devretmeleri, onların yetkisinin düşmesine neden olmayacağı literatürde ifade edilmiş ve Federal İş Mahkemesi tarafından da teyit edilmiştir (Kempen ve Zachert, 1997: s. 472; Peter ve Rödel, 2022: s. 896) Bu nedenle de işçi sendikaları, üst kuruluşları tarafından bir sözleşme imzalanmış olursa dahi, kendi faaliyet alanları kapsamında toplu iş sözleşmesi imzalamaya devam etmektedirler. Sözleşme hükümleri arasında bir çatışma söz konusu olması halinde ise işaret etmiş olduğumuz TVG 4a maddesine göre uyuşmazlık çözüme bağlanmaktadır. Uygulama boyutuna bakıldığında ise örneğin DGB'nin (*Alman Sendikalar Birliği*) doğrudan bu haktan yararlanmadığı, toplu iş sözleşmelerine üye sendikaları tarafından bağtlanmakta olduğunu görmekteyiz.

İşveren Bakımından

TVG, açık bir biçimde ülkemizdeki uygulamaya benzer bir biçimde işveren veya işveren kuruluşunun toplu iş sözleşmesine taraf olabileceğini 2.maddenin 1.fıkrası ile hüküm altına almıştır. Birçok ülke uygulamasında olduğu üzere, işin bir anlamda doğası gereği, işverenlerin toplu iş sözleşmesi imzalayabilmeleri için yetkili olabilmeleri için, işçi tarafına oranla bir kriter öngörülmemektedir (Löwisch ve Rieble, 2017: § 2 Rn.462; Peter/Rödel, 2022: s.901).

Öyle ki, yine Türkiye uygulamasında da gördüğümüz üzere, işverenler ister gerçek isterse tüzel kişi olsunlar⁴¹, esas itibarıyla kendi işyerleri için toplu iş sözleşmesi bağtlamaya yetkilidirler (Thüsing, 2023: § 2 Rn.29). Yasa koyucunun bu yönde düzenlemeye gitmiş olmasıyla işverenin sorumluluğundan kaçınmasının önüne geçilmekte, daha net bir ifadeyle, üst örgüte üye olmamak suretiyle toplu iş sözleşmesine taraf olması yolunu kapatması engellenmektedir (Peter ve Rödel, 2022: 901). Aynı zamanda da bir üst örgüte üye olma zorunluluğunun önüne de geçilerek, işverenin negatif sendika özgürlüğü de teminat altına alınmaktadır (Greiner, 2016: § 2 TVG Rn.96).

⁴⁰ Bkz: BAG, 22.3.2000 – 4 ABR 79/98; BAG 14.12.2010 – 1 ABR 19/10.

⁴¹ Alman hukukunda işveren kavramı ile ilgili geniş bilgi için bkz.: **Greiner**, § 2TVG Rn 96 vd.; **Henssler**, s.3267 vd.

İşverenin bu bağlamda istihdam etmekte olduğu işçi sayısının yetkinin belirlenmesinde herhangi bir önemi bulunmamaktadır (Kempen/Zachert, 1997: s.474). Dolayısıyla az sayıda işçi istihdam eden işverenler de yetkilidirler. Ancak bu olgunun Literatürde, güçlü işçi sendikaları karşısında işverenlerin sosyal baskı gücüne sahip olup olmayacağı hususunun da tartışılmasına neden olduğunu anımsatmamız yerinde olacaktır.

Bu noktada belki de dikkat çekmemiz gereken bir husus, işçi sendikaları, işveren kuruluşları ve onların üst örgütlerinin de bizzat işveren oldukları gerçeğidir.⁴² Nitekim Almanya’da bu çıkış noktasından hareketle Sendika Çalışanları Sendikasının (*Gewerkschaft der Gewerkschaftsbeschäftigten – GdG*) da kurulup faaliyet göstermiş olduğunu anımsatılması, endüstri ilişkiler sisteminin bu ülkede işleyişi boyutunu gözler önüne sermesi bakımından kanımızca büyük önem taşımaktadır.

Bu doğrultuda Federal İş Mahkemesi de sendika çalışanlarının da bir birlik kurabileceklerine ilişkin bir karar vermiştir.⁴³ Ancak çarpıcı olan bir hususta, Verdi Sendikasının anılan sendika ile kendi çalışanları için bir toplu iş sözleşmesi imzalamasına karşı çıkmakta olduğu gerçeği,⁴⁴ bu yaklaşımı kendi çalışanlarına yönelik bakış açısını ortaya koyması açısından oldukça ilginçtir.⁴⁵ “Sendika içinde Sendika”⁴⁶ olarak da tanımlanan bu olgunun detaylarına burada girme olanağımız olmamakla birlikte, son olarak bu bağlamda Verdi sendikasının sendika çalışan haklarının, yönetime katılım hakkı kapsamında çalışanların çıkarlarını gözeten işyeri kurulu ile sendika yönetimi arasında imzalanan işyeri sözleşmeleri ile düzelmekte olduğu gerekçesi ile talebi reddetmiş olduğunu belirtmemiz gerekir.

İşveren kuruluşuna üye olmayan işverenin toplu iş sözleşme bağitleme yetkisi, Federal Almanya’da iş sözleşmesi bağitlanmış olması şartına bağlanmamakta olup işveren işçi istihdam etmeyi öngörmeye başladığı andan itibaren bu yetkiyi haiz olmaktadır (Henssler, 2024: s.3267). Böylelikle yeni faaliyete geçen işverenler de istihdam etmeye ön gördükleri işçiler için toplu iş sözleşmesi bağitleme yetkisine sahiptirler. Bu yönde bir eğilim bizim gözlemlerimize göre Türkiye’de söz konusu olmamıştır.

⁴² Bu konuda geniş açıklamalar için özellikle bkz.: **Jan Lessner-Sturm**, *Gewerkschaften als Arbeitgeber*, ZAAR-Schriftenreihe, Band:14, ZAAR Verlag, München, 2009.

⁴³ BAG,17.02.1998 – 1 AZR 364/97.

⁴⁴ GdG’nin yayınlamış olduğu Basın Bülteni için Bkz.: <https://www.labournet.de/wp-content/uploads/2016/04/gdg140416.pdf> (Erişim Tarihi 21.11.2024)

⁴⁵ Bkz.: <https://www.labournet.de/branchen/gewerkschaften/ver-di-lehnt-tarifverhandlungen-mit-der-gewerkschaft-der-gewerkschaftsbeschaeftigten-gdg-ab/> (Erişim Tarihi: 21.11.2024)

⁴⁶ Bu konuda geniş açıklamalar için özellikle bkz.: **Wilhelm Dütz**, *Gewerkschaft in der Gewerkschaft? Arbeit und Recht*, Oktober/1995, s.337-349.

Son olarak belirtilmesi gereken bir husus da Alman hukukunda işverenin, işveren kuruluşuna üye olması sebebiyle toplu iş sözleşme bağtlama yetkisinin sona ermediği, (Henssler, 2024: s.3267) üyesi olduğu kuruluş toplu iş sözleşmesi bağtlamış olsa dahi, başka bir sözleşme bağtlamasının mümkün olmasıdır. Nitekim böyle bir durum özellikle işyeri toplu iş sözleşmelerin (*Firmentarifvertrag*) imzalanması halinde söz konusu olup, bu ülkede çok düzeyli toplu pazarlık ilkesi geçerlidir.

İşveren Kuruluşları ve Üst Kuruluşlar Bakımından

Nihayetinde belirttiğimiz üzere, işveren kuruluşları⁴⁷ ve onların üst örgütleri de üyeleri adına toplu iş sözleşmesi bağtlayabilmektedirler. Böylelikle üyelerin çalışma ve ekonomik koşullarını korumak ve geliştirmeyi amaç edinmiş olan, kuruluşu zorunlu olmayan işveren örgütleri TVG 2. maddesine göre toplu iş sözleşmesi imzalayabilmektedirler.

İşveren kuruluşların yetkili olarak kabul edilebilmesi için üyeliğın zorunlu olmaması koşulu aranmaktadır. Nitekim çalışma ve ekonomik koşulların özerk bir biçimde düzenlenebilmesinin ön şartı, taraf olan kuruluşın zorunlu olmayan bir organ olmasıdır (Peter ve Rödel, 2022: 911).

İşveren kuruluşın yetkili olup olmadığı, kuruluşın toplu iş sözleşmesi imzalama konusunda iradeye sahip olup olmadığı belirleyici olmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, işveren kuruluşu üyelerinin çalışma ve ekonomik koşullarını korumak ve geliştirmeyi kendisine amaç edinmiş olması gerekir. Federal İş Mahkemesi, esas itibariyle kuruluşın tüzüğünde bu hedefin tanımlamış olmasını, yetkili olabilmesi için bir koşul olarak aramaktadır.⁴⁸ Ancak bunun açık ve net bir biçimde tüzükte ifade edilmiş olması koşulu aranmamakta olup, tüzüğün bütününden bu yönde bir çıkarımın yapılabilmesi de yeterli görülmektedir. Bu koşul ile amaçlanan, bir işverenin kuruluşu üye olmasıyla, toplu sözleşme bağtlamayı amaç edinen ve böylelikle kendisi için bağlayıcı hükümler akdedecek olan bir kuruluşu üye olduğu bilincinde olmasıdır (Peter ve Rödel, 2022: 911).

Literatürde kuruluşın, daha geniş hedefler belirlemiş olmasının yetki için bir engel oluşturmadığı ifade edilmektedir (Kempen/Zachert, 1997: s.481 vd) Daha açık bir ifadeyle kuruluşın salt toplu pazarlığı amaç edinmiş olması şartı aranmamakta, faaliyetlerini çok daha geniş tutabilmektedir. İşveren kuruluşunun,

⁴⁷ İşveren kuruluşları, işkolu düzeyinde bölgesel ve federal düzeyde örgütlendikleri gibi, farklı işkollarında faaliyet gösteren işverenleri de örgütleyen kuruluşlar yine bölge ve federal düzeyde faaliyet göstermektedirler. Yasa koyucu işçi sendikalarında olduğu gibi, işveren kuruluşları için herhangi bir örgütlenme modeli öngörmemektedir. Uygulamadaki örgütlenme modelleri için örneğın Bkz.: **Peter Meisel**, Arbeitsrecht für die Betriebliche Praxis, 9.Baskı, Deutscher Instituts Verlag, Köln, 2000.

⁴⁸ BAG, 10.9.1985 – 1 ABR 32/83, BAG, 25.11.1986 – 1 ABR 22/85.

faaliyet alanını belirli iş kolları, bölge veya mesleki faaliyetler bakımından sınırlandırması mümkün olduğundan, bu sınırlandırmaya göre yetkili olmaktadır (Löwisch/Rieble, 2017: § 2 Rn.222).

İşveren kuruluşunun karşı taraftan, yani işçi sendikası ve üst kuruluşlarından bağımsız olması gerekmektedir. Doğal olarak işverenlerin bağımsızlığı, işçi sendikalarından başta mali destek veya başka menfaatler sağlamaları daha zor olacağından uygulama boyutunda da sorunlar esasen ortaya çıkmamıştır.

Ancak bilindiği üzere, Federal Almanya, salt işyeri düzeyinde değil onun ötesinde işletme düzeyinde yönetime katılım haklarının en gelişmiş olduğu ülke konumundadır. 1976 tarihli İşçilerin Yönetime Katılım Yasası (*Mitbestimmungsgesetz – MitbestG*)⁴⁹ yine bilindiği üzere⁵⁰, işletmenin denetim kurulunda bir işçi temsilcisinin yer almasını öngörmekte olup, bu temsilci uygulamada ağırlıklı olarak sendikanın temsilcisi olmaktadır. Tarafsızlık ilkesinin, işletme yönetiminde karşı taraftan bir temsilcinin olması ve bu yolla, işveren kuruluşu üzerinde de etkide bulunma ihtimali sebebiyle, ihlal edildiği savunulmuş olursa da Federal Anayasa Mahkemesi aksi yönde hüküm kurmuştur.⁵¹

İşçi kuruluşları gibi, işveren kuruluşlarının da iş mücadelesi araçlarına başvurmaya hazır olmaları gerektiği konusunda görüşler ortaya atılmış olursa da yetkili olarak kabul edilmesi için bir şart olmadığı günümüzde ağırlıklı olarak kabul edilmiştir.⁵²

1990'lı yıllardan itibaren işveren kuruluşların üyelikleri düşme eylemine girdiğinden dolayı, üye kaybının önüne geçmek için, kuruluşlar farklı bir üyelik statüsü belirleyerek uygulamaya almışlardır. Özetle işveren kuruluşları, bağladıkları toplu iş sözleşmelerine, üyelerin taraf olmayacak şekilde üyeliklerini sürdürmekte veya üye olarak kaydetme imkanı sunmakta olup, bu uygulama OT-Üyeliği (*ohne Tarifbindung*) biçiminde adlandırılmaktadır. Detaylarına burada yer verme imkanımız olmamak ile birlikte, bu uygulamanın Alman hukukuna göre mümkün olduğunu belirtmemiz gerekir.⁵³

⁴⁹ Mitbestimmungsgesetz vom 4. Mai 1976 (BGBl. I S. 1153), das zuletzt durch Artikel 17 des Gesetzes vom 7. August 2021 (BGBl. I S. 3311) geändert worden ist.

⁵⁰ Ayrıntılar için Bkz.: **Thomas Reiser/Rüdiger Veil/Matthias Jacobs**, Mitbestimmungsgesetz und Drittbeteiligungsgesetz, 2.Baskı, De Gruyter, Berlin, 2020; **Peter Hanu/Peter Ulmer**, Mitbestimmungsrecht, 3.Baskı, Beck, München, 2013; Bkz.: **Alpay Hekimler**, Avrupa Birliği ve Birlik Üyesi Ülkelerde Yönetime Katılım, Legal Yayınevi, İstanbul, 2005.

⁵¹ Ayrıntılar için bkz.: BVerfG, 1.3.1979 – 1 BvR 532/777, 533/77, 419/78.

⁵² Ayrıntılar için bkz.: **Peter/Rödel**, s.912 vd.

⁵³ Bu konudaki ayrıntılar için özellikle bkz.: **Detlev Henschel**, in: Arbeitsrecht Handkommentar, (Ed. Daeubler/Hjort/Schubert/Wolmerath), 5.Baskı, Nomos, Baden-

İşveren Üst Kuruluşları Bakımından

Yasa koyucu işveren kuruluşların dışında üst örgütlerin de toplu iş sözleşmesine taraf olmalarına imkan tanımaktadır. Üst örgütlerin toplu iş sözleşmesi bağlatmaları için yetkili olmamaları şartı aranmamakta olup, üye işverenlerin bu yetkiyi haiz olmaları yeterli kabul edilmektedir (Peter ve Rödel, 2022: 919). İşveren kuruluşları üst örgütleri için, işçi sendikaları üst kuruluşları için aranan şartlardan esas itibarıyla farklılaşmamakta olduğundan burada tekrardan kaçınmak adına detaylara girilmemesi uygun görülmüştür.

Zanaat Loncalarının Toplu İş Sözleşme Bağtlama Yetkisi

Son olarak değinilmesi gereken bir husus da Almanya'da Zanaat Loncaların (*Handwerksinnung*) yaygın bir biçimde faaliyet gösteriyor olmasıdır. Zanaat Loncaları sadece belirli bir mesleği ifa etmekte olanları şehir, bölge düzeyinde örgütleyen, Meslek Odalarından (*Handwerkskammer*) farklı olarak üyeliğin zorunlu olmadığı meslek kuruluşları olup, sayıları 7.000 civarındadır. Üye sayısı bakımından en güçlerden birisini örneğin Fırıncılar Loncasıdır. Federal Almanya çapında 2023 yılı sonu rakamlarına göre toplamda 9.242 işletme (fırıncı statüsünde) faaliyet göstermekte olup, bunların %53'ü bir Loncaya üye durumdadırlar.⁵⁴

Konumuz itibarıyla Zanaatın Düzenlenmesi Hakkında Kanunun (*Gesetz zur Ordnung des Handwerks – Handwerksordnung HwO*) 53. maddesinin 3. fıkrası uyarınca Zanaat Loncaları üyeleri adına, Lonca Birliği (*Innungsverband*) toplu iş sözleşmesi imzalamamış ise, imzalayabilmektedir. Nitekim anılan Kanunun 82. maddesi uyarınca, loncaların bir üst örgütü olan Eyalet Lonca Birliğinin (*Landesinnungsverband*) üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak adına toplu iş sözleşmesi imzalayabileceği hüküm altına alınmıştır.⁵⁵ Burada dikkat çekilmesi gereken husus, yasa koyucunun doğrudan loncalara toplu sözleşme imzalama imkanını tanımış olmasıdır. Böylelikle, Federal Almanya'da bir lonca altına örgütlenmiş olan işverenlerin, işçi sendikaları ile toplu iş sözleşmesi bağtlamasına imkan tanınmaktadır. Buna karşın Meslek Odaları bu yetkiyi haiz değildirler.

Baden, 2022, s.2010 vd; **Thomas Griese**, in: Personalhandbuch (Ed. Küttner), 31.Baskı, Beck, München, 2024, Tarifvertrag, Rn.11; **Löwisch/Rieble**, § 3 Rn.145-151.

⁵⁴ <https://www.baeckerhandwerk.de/zahlen-fakten> Erişim Tarihi: 22.11.2024.

⁵⁵ Ayrıntılar için Bkz.: **Greiner**, Rn.130.

Yetkinin Düşmesi ve Yürürlükteki Toplu İş Sözleşmesi Üzerine Etkisi

Federal Almanya uygulamasında da böylelikle görüldüğü üzere, yetki konusunda yasa koyucu doğrudan bir düzenleme getirmemiş olmak ile birlikte, bu bağlamdaki kriterler yargı kararlarıyla şekillenmiş durumdadır. Dolayısıyla uygulamada bir toplu iş sözleşmesi ancak yetkili taraflarca yapıldığı zaman geçerli olmaktadır. Ancak her toplu pazarlık döneminde yetkinin tespit edilmesi söz konusu olmadığından dolayı, ülkemiz mevzuatımızda öngörüldüğü gibi, örneğin 46.maddenin 2.fıkrası hükmü uyarınca toplu görüşmeye on beş gün içinde çağırı yapılmaması halinde yetkinin düşmesi gibi bir olgu da söz konusu değildir.⁵⁶

Yetkili olan bir işçi veya işveren kuruluşunun toplu iş sözleşmesi bağtıladıktan sonraki süreç içinde öngörülmüş olan kriterleri sağlamaması nedeniyle yetkisi düşebilmektedir. Ancak tahmin edileceği üzere bu konuda yine yasada doğrudan bir düzenleme karşımıza çıkmamaktadır. Bu nedenle hangi hallerin yetki düşmesine neden oluşturduğu üzerine kısaca durmak yerinde olacaktır.

Esas itibarıyla yukarıda saymış ve kısaca ele almış olduğumuz kriterlerin kuruluşlar tarafından sağlanamaması durumunda, tarafın yetkisinin düştüğü kabul edilmektedir.

Ancak her şeyden önce toplu iş sözleşmesi bağtılamış olan bir sendikanın, daha sonradan yetki için aranan kriter veya kriterleri sağlayamaması durumunda, toplu iş sözleşmesinin sona ermediğini, yürürlükte kalmaya devam etmekte olduğunun ifade edilmesi gerekir (Peter ve Rödel, 2022: s.927; Löwisch ve Rieble, 2017: § 2 Rn.241). Özetle, yetki kaybının, yürürlükteki toplu iş sözleşmesi üzerine bir etkisi bulunmamaktadır. Ancak doğal olarak yetkisi düşen tarafın yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalaması imkanı ortadan kalkmaktadır (Greiner, 2016: Rn. 135).

Bu noktada ülkemizden farklı olarak yasa koyucunun toplu iş sözleşmeleri için bir süre de öngörmediğini, tarafların sözleşmelerin sürelerini de kendileri tayin ettikleri, aksi bir durumun tarafların iç işlerine müdahale anlamına geleceğini de anımsatmak gerekir. Bu doğrultuda yetkinin düşmesi halinde, taraflardan her biri sözleşmede süre öngörülmemiş ise fesih için belirlenmiş olan koşullar kapsamında toplu iş sözleşmesini feshedebilir. Bir süre belirlenmişse, bu durumda süre bitimine kadar sözleşme yürürlükte kalmaktadır (Peter ve Rödel, 2022: 928). Yetki düşmesi

⁵⁶ Yetkinin düşmesi konusu Türk Literatüründe dönemler itibarıyla kapsamlı olarak ele alınmıştır. Bu konuda bkz.: *Özgür Sevim*, Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Düşmesi, Lykeion, İstanbul, 2023; *Canan Albayarak Zincirlioğlu*, Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Düşmesi, Terazi Hukuk Dergisi, Eylül 2022, s.151-164; *Nüket Saracel*, Türk İş Hukukunda Yetki Düşmesi, Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi, 1/1997, s.461-476.

Alman hukukunda toplu iş sözleşmesinin derhal feshedilmesi için haklı bir neden oluşturmamaktadır (Oetker, 2023: § 2 Rn.60).

Nihayetinde, işçi veya işveren kuruluşlarının birleşmesi veya katılmaları, kendilerini feshetmeleri, iflas etmesi, faaliyet alanlarını değiştirmeleri gibi olgularda kuruluşun yetkisi üzerinde etki etmektedir.⁵⁷ Ancak hiçbir durumda, bağitlanmış olan toplu iş sözleşmesinin derhal sona ermesi söz konusu olmamaktadır.⁵⁸ İşveren kuruluşuna üye olmayan bir işverenin, faaliyetlerine son vermeye karar vermesi halinde de toplu iş sözleşmesi yetkisi düşmekte olup, yürürlükteki toplu iş sözleşmeleri tüm iş ilişkilerinin sona ermesiyle son bulmaktadır (Greiner, 2016: Rn. 134).

Yetki İtirazı, Yetki İtirazı Konusunda Başvuru ve Usul

Her ne kadar yetki meselesinin Federal Almanya’da ortaya koyduğumuz üzere esasen sorunsuz işlediğini söyleyebilmek mümkün olsa da uyuşmazlıkların ortaya çıkması her zaman ihtimal dahilindedir. Bu doğrultuda çıkan uyuşmazlıkların, nasıl çözüme bağlandığı sorusu üzerinde belki de kısaca durmak isabetli olacaktır. Nitekim son yıllarda bu bağlamda yüksek yargının vermiş olduğu kararlar doğrultusunda yukarıda ortaya koymaya çalıştığımız tablo şekillenmiştir.

En son 7 Haziran 2024 tarihinde bazı maddeleri değişikliğe uğramış olan 1953 tarihli İş Mahkemesi Kanunu⁵⁹ (*Arbeitsgerichtsgesetz – ArbGG*)⁶⁰ iş mahkemelerinin görevlerini tanımlarken, ikili bir ayrıma gitmektedir. Burada detaylarına girme olanağımız olmamak ile birlikte, dava türlerinin esas itibarıyla iş mahkemesinin resen inceleme yapmak durumunda olduğu (*Beschlussverfahren*) ve olmadığı davalar (*Urteilsverfahren*) olmak üzere ikiye ayrıldığını görmekteyiz.

Kanunun 2a maddesinde iş mahkemesin resen incelemede bulunmak zorunda olduğu davalar katalog liste olarak belirlemiş olup, bunların tümünü kolektif iş hukuku bağlamındaki uyuşmazlıklar oluşturmaktadır. Anılan maddenin 1. fıkrasının 4. bendi uyarınca, toplu iş sözleşmesi yetkisi ve toplu sözleşmenin uygulama alanı (*Tarifzuständigkeit*) konusunda çıkan uyuşmazlıklarda iş mahkemeleri görevli kılınmıştır. Böylelikle yetki itirazı konusunda, daha kapsamlı bir hukuksal güvencenin sağlanması amaç edinilmiştir (Grunsky vd. 2014: § 97 Rn.1).

Bu bakımından davanın usul yönünden kabul edilmesi için her şeyden önce davanın 2a.maddesi kapsamında açılması gerekmekte olduğu, diğer bir ifadeyle

⁵⁷ Bu bağlamda geniş açıklamalar için Bkz.: **Peter/Rödel**, s.928 vd.

⁵⁸ Ayrıntılar için Bkz.: **Kempen/Zachert**, s.494 vd.

⁵⁹ Ülkemizden farklı olarak “Mahkemeleri” yerine “Mahkemesi” ibaresi kullanılmaktadır.

⁶⁰ 24 Ekim 2024 tarihli Kanunun 3. Maddesi ile değiştirilmiştir (Federal Kanun Gazetesi 2024 I No. 328).

yetki itirazı için anılan madde kapsamında davanın açılmasının, dava şartı olarak öngörülmüş olduğunun belirtilmesi gerekir.⁶¹

Yargılamaya ilişkin esaslar ise Kanunun 97. maddesi ile hüküm altına alınmıştır. Bu doğrultuda yetki tespiti konusunda dava açma hakkı faaliyet alanında bulunan bir işçi sendikası, işveren kuruluşu, Federal düzeyindeki en üst iş teşkilatının başı (*oberste Arbeitsbehörde des Bundes*), yani Federal Çalışma Bakanı veya eyaletin en üst iş teşkilatının başı (*oberste Arbeitsbehörde eines Bundeslandes*), diğer bir ifadeyle Eyalet Çalışma Bakanına tanınmıştır. (97/1 md.).

Defaatle ifade ettiğimiz üzere Federal Almanya’da işçilerin çok gelişmiş yönetime katılım hakları bulunmakta olup bu doğrultudaki hakları onları temsil eden işyeri kurulları (*Betriebsrat*) aracılığıyla uygulanmaktadır. Bu doğrultuda doğal olarak işyeri kurulları da bağitlanmış olan toplu iş sözleşmelerinin uygulanması boyutunda taraf olmaktadır. Nitekim işçilerin katılım haklarının çerçevesini tayin eden İşyeri Teşkilat Kanunu (*Betriebsverfassungsgesetz - BertVG*) (Däubler vd., 2024; Richardi, 2022; Düwell, 2022) md. 80/1 ile açık bir biçimde kurullara toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan hakların uygulamaya alınıp alınmadığının gözlemlenmesi görevini yüklemiştir. Ancak Federal İş Mahkemesi, 2007 yılında vermiş olduğu bir kararında, Eyalet İş Mahkemesinde ayrı olarak işyeri kurullarının toplu iş sözleşmeleri yetkisi ve kapsam alanına ilişkin dava açma haklarının bulunmadığına hükmetmiştir.⁶²

Üst kuruluşlar da toplu iş sözleşmesi bağitlayabildiklerinden doğal olarak bu kuruluşların da yetki itirazında bulunma hakları bulunmaktadır. Ancak burada dikkat edilmesi gerekli olan en önemli husus üst kuruluşların tüzüklerinde, Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2.maddesi uyarınca, toplu iş sözleşmesi bağitlanması hususunun görevleri arasında sayılmış olması gerektiğidir (Koch, 2024: § 97, Rn.2). Diğer bir ifadeyle tüzüklerinde bu yönde bir düzenleme öngörülmemiş ise yetki tespiti konusunda dava açabilmesinin olanağı bulunmamaktadır.

Çarpıcı olan husus yürürlükteki mevzuat uyarınca uzun bir dönem, kuruluşların kendilerinin veya işverenin yetkili olup olmadığının belirlenmesi konusunda başvuru hakkına sahip olup olmadığı hususunun Literatürde tartışılmış olmasıdır. Ancak genel görüş, bu yönde bir başvuru hakkına sahip oldukları yönünde şekillenmiştir. Nitekim Federal İş Mahkemesinin vermiş olduğu farklı kararlarında bu hakkın varlığını kabul edilmiştir.⁶³

Federal İş Mahkemesinin 2000 yılında vermiş olduğu bir başka karar uyarınca ise, karşı tarafın yetkili olup olmadığının tespit edilmesi konusunda bir

⁶¹ Ayrıntılar için bkz.: **Ralf Henssen/Thomas Geretz**, in: Handkommentar Arbeitsrecht (Ed. Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath), Nomos, Baden-Baden, 5. Baskı, 2022, s.260.

⁶² BAG, 13.3.2007 – 1 ABR 24/06.

⁶³ Bkz.: BAG, 25.11.1986 – 1 ABR 22/85; BAG, 10.05 1989 - AZR 80/89; BAG, 13.3.2007 – ARB 24/06

başvuruda bulunulması için, başvuru sahibinin kendisinin yetkili olması gerektiği şartı aranmalıdır.⁶⁴ Ancak daha önceden bir toplu iş sözleşmesi imzalamış olma şartı aranmamaktadır (Greiner, 2016: Rn.143).⁶⁵ Bunun ile birlikte işveren kuruluşuna üye olan işverenin de yetki tespiti konusunda başvuru hakkı bulunmaktadır (Henssen ve Geretz, 2022: s. 494; Henkel, 2022: § 97, Rn.1-10).

Ülkemizden farklı olarak yetki itirazının ancak yerel mahkemeye değil, Eyalet İş Mahkemesine yapılması gerekmektedir. Bilindiği üzere Federal Almanya 16 Eyaletten oluşmasına karşın, bazı eyaletlerde birden fazla Eyalet İş Mahkemesi kurulmuş olduğundan toplam 16 Yüksek Mahkeme görev yapmakta olup, buna karşın Berlin-Brandenburg Eyaletleri için tek bir Eyalet İş Mahkemesi faaliyet göstermektedir. Hangi Eyalet İş Mahkemesinin görevli olduğu konusuna baktığımız zaman ise yetkisine itiraz edilen tarafın merkezinin bulunduğu mahkemenin görevli olduğu görülmektedir (Henssen ve Geretz, 2022: s. 494).

Eyalet İş Mahkemesi kararında temyiz yolunu açık bırakmış ise, taraflar bir üst mahkeme olan Federal İş Mahkemesi nezdinde başvuruda bulunabilirler. Ancak temyiz yolu kapalı tutulmuş olması halinde de temyiz başvurusunda bulunmak isteyen taraf, İş Mahkemesi Kanununun 92a maddesi hükmü uyarınca, 72a maddesindeki usule uygun olarak karar aleyhine Federal İş Mahkemesine, kararın tebliğinden itibaren bir ay içinde itiraz ederek, temyiz yolunun açılmasını talep edebilir.⁶⁶

Yasa koyucu yine Türkiye uygulamasından ayrı olarak yetki itirazında bulunulması durumunda, Mahkemeye kararın verilmesi için belirli bir süre tanımlamamaktadır. Davanın açılması ile birlikte toplu pazarlık süreci aksıya alınmakta olup bu yönde tarafların bir talepte bulunmasına gereksinim duyulmamaktadır.⁶⁷

2016 yılında yayınlanan bir çalışmada uygulama boyutuna özellikle üye sayısı bakımından nispeten küçük sayılabilecek ve DGB üyesi olmayan, çoğunluğu Hristiyan Sendikalar Birliğine (CGB) bağlı olarak faaliyetlerini yürüten sendikaların yetki itiraz konusunda dava açtıkları ifade edilmektedir.⁶⁸ Ancak bizim tespitlerimiz DGB ile bağlı sendikaların da bu haklarından geri kalmadığı yönündedir.

⁶⁴ BAG, 6.6.2000 – ABR 10/99.

⁶⁵ BAG, 5.10.2010 – ABR 88/09.

⁶⁶ Bu konuda kapsamlı açıklamalar için bkz.: **Roger Hohmann**, Arbeitsgerichtsgesetz, 3 Baskı, Nomos, Baden Baden, 2014, § 36 Rn.1-13.

⁶⁷ Ayrıntılar için bkz.: **Henssen/Geretz**, s.520 vd; **Wolfdieter Walther**, in: Arbeitsgerichtsgesetz (Ed. Schab/Weth), 6.Baskı, 2022, § 22 Rn.41-52.

⁶⁸ Detaylar için bkz.: **Olaf Deinert**, Tariffähigkeit, Tarifeinheit und Mindestlohn, WSI-Working Paper No:7, 2016, s.3.

Meslek sendikacılığının yükselişi, bu sendikaların bazılarının çok köklü bir geçmişe sahip olduklarını bir kez daha vurgulamamız gerekir, yetkili sendikanın belirlenmesi boyutunda son yıllarda ayrı bir önem de kazanmışlardır. Konumuz itibarıyla ile demiryolu sektöründe başta makinistleri örgütleyen ve kuruluşu 1867 yılına kadar uzanan, böylelikle Almanya'nın en eski meslek sendikası olan yaklaşık 40.000 üyeliği haiz GDL sendikası (*Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer*) da bu açıdan ayrı bir öneme sahiptir.⁶⁹

Alman Demir Yollarının (*Deutsche Bahn – DB*) üyesi bulunduğu Alman Demiryolları Şirketleri İşveren Birliği (*Arbeitgeberverband der Deutschen Bahn-Unternehmen - AGV MOVE*), GDL sendikasının yetkisinin bulunmadığının tespit edilmesi amacıyla Eyalet İş Mahkemesine tespit davası açmıştır.

Türkiye'den ilk bakışta sıra dışı olmayan bu davayı ilginç kılan husus, davanın açılmasının ardında yatan gerekçedir. Öyle ki toplu pazarlık süreci devam ederken işveren kanadı, sendikanın işçileri ödünç vermek üzere kooperatif (*Genossenschaft Fair Train*) statüsünde bir ödünç çalışma bürosu kurmuş olmasını, yetki için aranan bağımsızlık kriterini zedelenmiş olduğunu iddia ederek, sendikanın yetkisiz olduğunu tespit edilmesini talep etmiştir.

Ülkemizde bir işçi kuruluşunun ödünç çalışma bürosu kurup faaliyet göstermesi bugünkü tablo içinde kanaatimizce biraz ütöpik görünmektedir. Ancak sendika, işçilerinin çıkarlarını korumak amacıyla 2023 yılında kurulan kooperatif aracılığıyla⁷⁰ esasen Alman Demir Yollarında istihdam edilmekte olan personeli bir anlamda transfer ederek, daha iyi çalışma koşulları altında Alman Demir Yollarına ödünç vermeyi amaçlayan bir strateji oluşturmuştur. Daha iyi çalışma koşulları ise Kooperatif ile GdL arasında imzalanacak olan toplu iş sözleşmesi gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır. Ancak doğal olarak bu strateji, işçileri temsil eden sendika ve işçileri istihdam eden Kooperatif arasında bir çıkar çatışmasının gündeme gelmesine neden olacaktır.⁷¹ Belirlenen stratejinin bir sonuç verip vermeyeceği ise henüz belirsizliğini korumaktadır.

İşveren kanadı açmış olduğu dava ile anılan kooperatifin kuruluşu ile birlikte sendikanın yetkisini yitirmiş olduğunu, bundan dolayı toplu iş sözleşmesi

⁶⁹ GDL ile ayrıntılı bilgi için Bkz.:[https://www.gdl.de/ueber-uns/geschichte/#:~:text=Die%20Gewerkschaft%20Deutscher%20Lokomotivfuehrer%20\(GDL,Zugbegleiter%20und%20Bordgastronomen%20in%20Deutschland.](https://www.gdl.de/ueber-uns/geschichte/#:~:text=Die%20Gewerkschaft%20Deutscher%20Lokomotivfuehrer%20(GDL,Zugbegleiter%20und%20Bordgastronomen%20in%20Deutschland.) (Erişim Tarihi 24.11.2024)

⁷⁰<https://www.gdl.de/aktuelles/news/tarifforderungen-der-gdl-fuer-die-tarifrunde-2023-und-gruendung-fair-train-eg/> (Erişim Tarihi, 25.11.2024)

⁷¹Ayrıntılar için Bkz.: <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/gdl-gewerkschaft-bahn-lokfuehrer-weselsky-gruendet-eigene-genossenschaft-fair-trans-leiharbeit> (Erişim Tarihi: 25.11.2024)

imzalamayacağını ve greve de gidemeyenini iddia etmiştir. İşçi kuruluşunun hem sendika hem de işveren olarak faaliyet göstermekte olduğunu beyan etmiştir. Nitekim GdL ve kurmuş olduğu Kooperatif arasında bir toplu iş sözleşmesi dahi 6 Mart 2024 tarihinde imzalanmıştır.⁷²

Ancak taraflar daha sonradan anlaşarak, 26 Mart 2024 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalamışlar, işveren de davasını geri çekmek suretiyle iş yargısı GdL'nin yetkisi konulu açılan davayı karara bağlamamıştır.⁷³ GdL'in geliştirmiş olduğu strateji doğal olarak doktrinde kapsamlı olarak tartışılmış ve farklı görüşler ileri sürülmüştür (Höpfner, 2024: s. 301-343)

Açılan yetki davaları kapsamında çarpıcı bir örnek olarak DHV kararı karşımıza çıkmaktadır. Kuruluşu 1893 yılına kadar geriye gitmekte olan ve günümüze değin farklı isimler altında faaliyet göstermiş olan ve en son 2006 yılında DHV Meslek Sendikası (*DHV – Berufsgewerkschaft e.V.*) adını alan sendika, daha sonrada tüzüğünde sürekli değişikliğe gitmek suretiyle faaliyet alanını perakende toptan ticaret, özel sağlık kuruluşları, kurtarma hizmetleri, kızıl haç, bakım evi, sigorta, kuru temizleme ve seyahat acentelerinde ve daha başka alanlar olmak üzere çalışanları örgütlemek olarak genişletmiştir. Bu doğrultuda emekliler ve öğrencileri de üye olarak kaydetmiştir.⁷⁴

Davanın detaylarına burada girmemiz mümkün olmamak ile birlikte, Aralık 2013 tarihinde birçok sendikanın yanı sıra, Berlin ve Kuzey Ren Westfalya Eyaletleri, sendikanın yetkisinin bulunmadığının tespiti yönünde dava açmışlardır. Davacılar, sendikanın kendisi için tanımlamış olduğu faaliyet alanı içinde sendika vasfını taşımamakta olduğunu, özellikle de karşı tarafa baskı uygulayabilecek sosyal baskı gücüne ve organizasyon yapısına sahip olmadığını, sendikanın faaliyet alanı olarak tüm Federal Almanya'yı kendisine sınır çizmiş olduğunu iddia etmişlerdir.

Davalı sendika ise yetki için aranmakta olan kriterleri sağlamakta olduğunu, 1950 yılından günümüze değin 24.000 toplu iş sözleşmesi bağlatmış olduğunu, dokuz eyalette, eyalet şubelerin dışında büroların bulunduğunu, yetki konusunun

⁷²Bkz. https://www.fair-train.de/news-detail?tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Bnews%5D=23&cHash=7328a192e1a48d15c7f92d6e69dc3f29 (Erişim Tarihi: 25.11.2024)

⁷³Bkz.: <https://www.bundestag.de/resource/blob/1019232/df0ebbf358870cb4046857861fed4133/WD-6-030-24-pdf.pdf> (Erişim Tarihi: 28.11.2024)

⁷⁴ Federal Almanya'da ülkemizde ayrı olarak emeklilerin ve öğrencilerin örgütlenme hakları tartışma konusu yapılmamaktadır. Bu konuda geniş açıklamalar için bkz.: *Alpay Hekimler*, Federal Almanya, Avusturya ve İsviçre'de Emeklilerin Sendikal Hakları -Türkiye Uygulamasından Ayrışan Bir Yapı, BEJNESS, S. 4, 2024, s.87-99.

sürekli dava konusu edildiğini, davacıların kendisini rakip bir sendika olarak gördüklerini ve bu yolla kendilerini etkisizleştirmek istediklerini ifade etmiştir.

Anılan dava uzun yıllar yargıyı meşgul etmiş ve nihayetinde Federal İş Mahkemesi 22 Haziran 2021 tarihli kararı ile 21 Nisan 2015 tarihinden itibaren DHV Sendikasının yetkili olmadığına karar vermiştir.⁷⁵

Eyalet İş Mahkemesine açılmış olan dava reddedilmiş⁷⁶ ancak Federal İş Mahkemesi davanın yeniden Eyalet İş Mahkemesinde görüşülmesi üzerine kararı bozmuş⁷⁷, nihayetinde Eyalet İş Mahkemesi, sendikanın yetkisinin bulunmadığına karar vermiş ve Federal İş Mahkemesi de kararı onamıştır. Federal İş Mahkemesi kararının gerekçesinde sendikanın sosyal baskı kriteri hariç olmak üzere diğer kitleleri sağlamakta olduğunu, kendisine tanımlamış olduğu faaliyet alanı kapsamında 6,294 milyon işçinin çalıştığı ancak sadece 66.826 üyesi bulunduğunu, dolayısıyla yaklaşık %1’ni örgütlediğini, bu nedenle karşı tarafa baskı uygulayabilecek nitelikte üye sayısına sahip olmadığı gerekçesi ile yetkisinin düşmüş olduğuna karar vermiştir. Sendika, Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrasının ihlal edildiği gerekçesiyle Federal Anayasa Mahkemesine başvurmuş olsa da yüksek mahkeme davanın reddi yönünde hüküm kurmuştur.⁷⁸

Görüldüğü üzere, bir işçi koalisyonunun sendika olarak kabul edilmesi ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere yetkili olduğunun kabulüne ilişkin koşullar yasa koyucu tarafından değil, yüksek yargı tarafından belirlenmiş olan ölçütler kapsamında şekillenmektedir. Uygulamada ise son yıllarda ortaya koymaya çalıştığımız üzere meslek sendikacılığın yükselişi ile birlikte işçi kuruluşunun yetkili olup olmadığının belirlenmesi yönünde açılan davalar artmış durumdadır.

Avusturya’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi Konusundaki Düzenlemeler

Avusturya’da yetki konusu ülkemizden ve de yukarıda ele almış olduğumuz Federal Almanya’daki uygulamasından oldukça farklılaşmaktadır. Oysa genel kanı, Avusturya ve Federal Almanya’daki sistemlerin temelde aynı olduğu yönündedir. Bu nedenle de bu çalışma kapsamında özellikle yer verilmesi tarafımızca uygun görülmüştür.

Avusturya’da örgütlenme hakkı Anayasal teminat altında olup, Federal Almanya örneğinde de gördüğümüz üzere bir sendikalar kanunu yürürlükte değildir. Bunun ile birlikte Türkiye ve Federal Almanya’yı Avusturya’dan

⁷⁵ BAG, 22.06.2021 – 1 ABR 28/20.

⁷⁶ Bkz.: LAG, 4.6.2016 – 5 TaBV 8/15.

⁷⁷ Bkz.: BAG, 26.6.2018 – 1 ABR 37/16.

⁷⁸ BVerfG, 05.07.2022 – 1 BvR 2387/21.

farklılaştıran ortak spesifik bir özellik müstakil bir toplu iş sözleşmesi kanunun da bulunmuyor olmasıdır.

Toplu pazarlığa ilişkin temel normlar 14 Aralık 1973 tarihinde kabul edilmiş olan İş Teşkilatı Kanunu (*Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG*)⁷⁹ ile düzenleme bulmuştur. Anılan yasa esas itibariyle işçilerin işyeri ve işletme düzeyinde katılım haklarının çerçevesini çizmek ile birlikte, “kolektif hukuksal düzenlemeler” (*Kollektive Rechtsgestaltung*) başlığını taşıyan 1.Bölümde, toplu iş sözleşmesine ilişkin esaslar 1. Alt Başlık altında hüküm altına alınmıştır.

ArbVG’nin 1.maddesine göre, istisnalar hariç olmak üzere Kanunun 1. bölümündeki hükümlerin, özel hukuk normlarına göre bağlanmış olması koşuluyla, tüm çalışma ilişkilerine uygulanması esası kabul edilmiştir. İstisnaların kapsamına baktığımız zaman ise, bunların Tarım İş Kanunu (*Landarbeitsgesetz-LAG*)⁸⁰ kapsamında tarım ve ormancılık alanındaki iş ilişkilerinin, Evde Çalışma Kanunu (*Heimarbeitsgesetz – HAG*)⁸¹ anlamındaki çalışmaların ve Federal, Eyalet, Yerel Yönetimler ve onlara bağlı kurum, kuruluş, vakıflar kapsamında kurulan iş ilişkilerin olduğu görülmektedir (ArbVG 1/3md.). Dolayısıyla bu alanların dışında kalan tüm iş ilişkilerinde kanun hükümleri kapsamında tanımlanmış olan kolektif haklara ilişkin çerçevenin uygulanması söz konusu olmaktadır.

Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasında “toplu iş sözleşmeleri”⁸² toplu sözleşme yetkisini haiz işçi ve işveren kuruluşlar tarafından yazılı olarak imzalanmış olan sözleşmeler olarak tanımlanmaktadır.

Burada dikkat çekmemiz gereken husus, yasa koyucunun bu hakkı salt kuruluşlara dolayısıyla, işçiler gibi işveren örgütü üyesi olmayan işverenlere de tanımamış olduğudur. Dolayısıyla Avusturya’yı diğer ülke uygulamalarından farklılaştıran ve spesifik bir özellik olarak da tanımlayabileceğimiz bir husus, esas itibariyle işçi ve işveren kuruluşlarının yetkili olmalarıdır. Sonuç itibariyle işveren kuruluşu üyesi olmayan işveren sadece çok istisnai hallerde toplu iş sözleşmesi bağlatmak için yetkili olabilmektir. Bu nedenle de uygulamada Avusturya’da işyeri toplu iş sözleşmelerinin imzalandığı pek görülmemektedir (Wachter, 2014: s.28). Böyle bir istisna işverenin, işveren kuruluşuna üye olması mümkün olmadığı durumlarda

⁷⁹ BG vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG) StF: BGBl. Nr. 22/1974.

⁸⁰ Bundesgesetz betreffend die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechts in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz 1984 - LAG) StF: BGBl. Nr. 287/1984 (WV).

⁸¹ Heimarbeitsgesetz 1960 StF: BGBl. Nr. 105/1961 (WV).

⁸² Federal Almanya’da toplu iş sözleşesi için “Tarifvertrag” kavramı kullanılırken, Avusturya’da “Kollektivvertrag”, İsviçre’de ise “Gesamtarbeitsvertrag” kavramı kullanılmaktadır.

ortaya çıkabilmektedir ki, buna ilişkin en yaygın örnek olarak devlet radyo televizyon kurumu olan ORF'in durumu gösterilmektedir (Rohrweck, 2014: s. 40)

Bu yönde bir düzenlemeye gidilmiş olmasının ardında yatan nedenleri burada detayları ile ortaya koymak mümkün olmasa da yasa koyucunun işverenlere bu hakkı tanınmasına sıcak bakmadığı, işveren örgütlerinin de bu hakkın üye olmayan işverenlere tanınmasına karşı çıktıklarını ifade ederek özetleyebilmemiz mümkündür.

Yukarıda ortaya koymaya çalıştığımız üzere, Federal Almanya'da yetki meselesi doğrudan kanun ile düzenlenmemiştir. Ancak Avusturya'da yetki konusunun ülkemizde olduğu üzere doğrudan kanun ile hüküm altına alınmış olduğunu görmekteyiz. Üçüncü bir taraf, yani çalışanlar için bağlayıcı nitelikte asgari çalışma normların geliştirilmesi için, bu konuda düzenlemeye gidecekler bakımından özel bir takım koşul ve sınırların belirlenmesi yasal bir zorunluluk olduğu ve bu nedenle de yetkinin belirlenmesi gerektiği doktrinde ifade edilmektedir (Tomandel ve Schrammel, 2004: s. 125).

Toplu iş sözleşmelerinde tarafların yetkili kılınması konusunda Avusturya'yı farklılaştıran diğer önemli bir özellik de ikili bir ayrıma gidiliyor olunmasıdır. Bu doğrultuda yasa koyucu doğrudan hangi kuruluşların yetkili olduğunu belirlemiş olmak ile birlikte, görevli makam olan Federal Uzlaşma Dairesine (*Bundeseinigungsamt*) başvurulması suretiyle yetkinin verilmesi söz konusu olmaktadır. Bu noktada, eski yasa döneminde de bu ayrıma gidilmiş olduğunun belirtilmesi gerekir (Rohrweck, 2014: s.39).

İşçi Kuruluşlarının Yetkisi

ArbVG Kapsamında Doğrudan Yetkili olan İşçi Kuruluşları

Kanun 4. maddesinin 1. fıkrası hükmü uyarınca, doğrudan veya dolaylı olarak, çalışma ilişkilerini düzenlemeyi amaç edinen ve karşı taraftan bağımsız olan, kuruluşu zorunlu olan işçi ve işveren kuruluşları (*gesetzliche Interessenvertretungen*) toplu iş sözleşmesi bağlatmaya yetkilidirler.

Buradan açıkça görüldüğü üzere anılan madde fıkrası kapsamında, kuruluşun zorunlu bir kuruluş olması gerektiği gibi üyelerinin çıkarlarını korumasını amaç edinmiş olması ve de toplu sözleşme partnerinden bağımsız olması yetkili olabilmek için gereken şartlardır.

Bu noktada özetle “kuruluşu zorunlu” kavramı üzerinde durmak gerekir. Avusturya kolektif iş hukukunu ve dolayısıyla endüstri ilişkiler sistemini farklılaştıran bir diğer özellik ise zorunlu üyelik esasına dayalı bir sistemin benimsenmiş olmasıdır. Başta negatif örgütlenme özgürlüğüne tezat oluşturduğu

izlenimini vermekte olsa da Avusturya yasa koyucusu spesifik kanunlar ile belirli odaların kuruluşunu ve üyeliğini zorunlu kılmaktadır. Bunların başında ise işçi odaları (*Arbeiterkammer*) ve işveren odaları (*Wirtschaftskammer*) gelmektedir. Anılan odalar 1919 yılında sendikalara destek olmak amacıyla, sendikaların ve sosyal demokratların talepleri üzerine kurulmuşlardır (Zuckerstaetter, 2020: s.45-52).

Dokuz eyaletten oluşan Avusturya'nın her bir eyaletinde hem işçi hem işveren odaları kurulmuş olup, merkezleri Viyana'da bulunan birer üst örgüt olarak Federal Odalar (*Bundeskammer*) çatısı altında örgütlenmişlerdir.

İşçi odalarının görevleri kapsamlı bir biçimde 1992 tarihli İşçi Odaları Kanunu⁸³ ile belirlenmiş olup, görevleri sadece çalışma ilişkilerinden doğan ekonomik ve sosyal hak ve çıkarların korunup geliştirilmesi ile sınırlı olmayıp, bunun ötesinde eğitim, kültür, tüketicinin, çevrenin korunması ve daha birçok farklı alanı kapsamaktadır (Löschnigg, 2012: s.216). Doktrinde diğer ülkelerde de çalışma hayatının her iki tarafı için odalar sisteminin uygulandığını, ancak bunlara koalisyonlara yani sendikalara oranla çok daha az önem attettiklerini, bu bakımdan Avusturya'nın karşılaştırmalı hukuk boyutunda spesifik bir özellik arz etmekte olduğu vurgulanmaktadır (Marold ve Friedrich, 2016: s.406) Odaların çalışma hayatında bu nedenli etkin olması nedeniyle de, Avusturya'nın "Odalar Ülkesi" olarak uluslararası arenada tanımlanması sonucunu beraberinde getirmiştir (Marold ve Friedrich, 2016: s. 406) Karşılaştırmalı hukuk boyutunda bakıldığında ise odaların kanun yoluyla toplu iş sözleşmesi bağtlama konusunda yetkili kılınmış olduğu başka bir örnek bulmak oldukça güçtür. Bunun altında yatan temel neden ise, esasen tüm işçileri kapsayacak nitelikte bir sitemin varlığıdır.⁸⁴

Anılan Kanun maddesi uyarınca tüm işçi odalarının doğrudan yasa hükmü gereğince toplu iş sözleşmesi bağtlama konusunda yetkili olduğunu kabul etmek ile birlikte, karşı taraftan odaların bağımsız olmaları gerekmektedir. Bağımsızlığın sağlanması yönünde, İşçi Odaları Kanununun 10. maddesinin 2. fıkrasında detaylı biçimde kimlerin üye olamayacakları katalog halinde listelenmiş olup bunlar arasında toplu iş sözleşmesine taraf olacak olan işveren kuruluşunda çalışan işçiler de sayılmaktadır.⁸⁵ Böylelikle işveren kuruluşlarında çalışanlar için esas itibarıyla İşçi Odalarına zorunlu üyelik şartı ortadan kalkmaktadır.

⁸³ Arbeiterkammergesetz 1992 § 75, Fassung vom 03.01.2024.

⁸⁴ Ayrıntılar için *Bkz.*: **Robert Rehbahn**, Kollektivvertragsfähigkeit und Erstreckung von Kollektivverträgen in rechtsvergleichender Sicht, DRdA, 2001, s.107 vd.

⁸⁵ Bir işçinin, işçi odasına üye olup olmaması gerekliliği hakkında çıkan uyuşmazlıkları çözmekle İşçi Odaları Kanununun 11. Maddesi uyarınca Çalışma Bakanlığı yetkili kılınmıştır.

Yıllar içerisinde yüksek yargı organları, zorunlu İşçi Odalarına üyelik konusunda bir içtihat geliştirmişlerdir. Bu konudaki ayrıntılara burada yer vermek çalışmanın boyutunu aşacağından konunun başka bir çalışmada değerlendirilmesi uygun görülmüştür. Ancak yine de tartışmaların boyutunu ortaya koymak açısından, Anayasa Mahkemesinin, bir işverenin aile bireyinin işyerinde istihdam edilmesinin, o işçinin İşçi Odasına üyeliğine engel teşkil etmediğine hükmetmiş olduğunu belirtmek gerekir.

Her ne kadar, böylelikle İşçi Odaları toplu sözleşme imzalamak konusunda herhangi bir yerden izin almadan doğrudan yetkili olsalar da چاپıcı olan bir husus uygulama boyutunda bu haklarını kullanmıyor olmalarıdır. Bir anlamda işçi odaları bu haklarından feragat etmiş durumdadırlar. Çünkü bu alanı tümünden işçi sendikalarına adeta tek etmiş durumdadırlar.

Başvuru Yoluyla Yetkili Olan İşçi Kuruluşları

İfade ettiğimiz üzere Avusturya'nın yetki konusunda geliştirmiş olduğu model kapsamında, işçi odaları doğrudan toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere yetki kılınırken, ayrıca ArbVG m. 4/2 uyarınca görevli makam tarafından idari bir işlem sonucunda (Marold ve Friedrich, 2016: s. 428) yetkinin tanınması mümkündür.

Yetki konusunda başvuru hakkı ise tüm örgütlere değil salt gönüllü meslek kuruluşlarına (*freiwillige Berufsvereinigungen*) (ArbVG 4/2.md.) ve derneklere (ArbVG 4/3.md.) tanınmıştır. Her iki durumda da başvuru hakkında nihai kararı Çalışma ve Ekonomi Bakanlığına bağlı olarak görev yapmakta olan Federal Uzlaşma Dairesi vermektedir. İşçi ve işveren taraflarının da temsil edildiği ilgili dairenin kuruluş, görev, yetki ve sorumlulukları ArbVG 141 ve devamı maddeleri kapsamında ayrıntılı olarak hüküm altına alınmıştır.⁸⁶ Görüldüğü üzere salt meslek kuruluşları değil onun ötesinde dernekler de toplu iş sözleşmesi bağtılamak üzere koşulları sağlamaları şartıyla yetki için başvurabilmektedirler.

Baştan şu husus ifade etmek gerekir ki uygulamada yıllar içerisinde hangi meslek kuruluşların yetkili oldukları belirlenmiş durumdadır. Diğer bir ifadeyle her toplu pazarlık döneminde ülkemizde olduğu üzere yeniden yetkilendirme gibi bir süreç söz konusu olmadığından ve sendikal rekabetinde yoğun yaşanmamasından dolayı, hangi kuruluşların toplu iş sözleşmesi bağtılamaya yetkili oldukları uygulama boyutunda belirlenmiş olup, bu alanda bir problemin yaşandığını söyleyebilmemiz mümkün değildir. Özetle yetki konusundaki sistem oturmuş olup uygulama boyutunda temelde bir sorun yaşanmamaktadır.

Gönüllü meslek kuruluşları, Anayasa ile teminat altına alınmış olan koalisyon

⁸⁶ Federal Uzlaştırma Dairesi ile ilgili detaylı bilgi için Bkz.: *Günther Löschnigg, Arbeitsrecht*, 14.Baskı, ÖGB Verlag, Wien, 2024, s.1111.

özgürlüğü kapsamında odalardan farklı olarak kuruluşu zorunlu olmayan, üyelerin çalışma ve ekonomik koşullarını iyileştirmeyi amaç edinmiş olan organizasyonlar olarak tanımlanmaktadır (Löschnigg, 2024: s.1064). Pratikte bu hak daha çok işkolu düzeyinde örgütlenmiş olan işçi sendikaları tarafından hayata geçirilmektedir.

Yasa koyucu ancak gönüllü meslek kuruluşunun, dolayısıyla işçi sendikasının yetkili kılınabilmesi için belirli kriterleri sağlamaları gerektiğini hüküm altına almıştır. Böylelikle bu kriterler Federal Almanya örneğinde gördüğümüzden ayrı olarak içtihat yoluyla ortaya çıkmamış, doğrudan yasa koyucu tarafından belirlenmiştir.

Bu kriterlerin başında, kuruluşun tüzüğünde tanımlanmış olduğu görev sahası kapsamında çalışma koşullarını düzenlemeyi kendisine amaç olarak belirlemiş olması gerekmektedir. (ArbVG 4/2-1 md.). Dolayısıyla üyelerin çalışma koşullarını korumak ve geliştirmeye amaç edinmemiş olan bir sendikanın yetkili kılınması mümkün değildir. Nitekim uygulama boyutuna da bakıldığında kuruluşların tüzüklerinde amaç ve kapsamlarının geniş bir biçimde tanımlanmış oldukları görülmektedir.

İkinci kriter, Alman hukukunda görmüş olduğumuz, sosyal baskı gücüne sahip olunması gerekliliğidir. Avusturya'da sosyal baskı gücü, gönüllü meslek kuruluşlarının alan ve uzmanlık bakımından geniş bir kapsam sahsına (*fachlich und räumlicher Wirkungsbereich*) sahip olması olarak kabul edilmektedir. Ancak bu kesinlikle kuruluşun tüm Avusturya çapında faaliyet gösteriyor olması anlamına gelmemektedir. Uzmanlık ile burada kastedilen, belirli bir çalışan grubunu diğer çalışanlardan ayrı olarak organize etmesi için haklı kılacak bir durumun ortaya çıkıp çıkmadığı yönündedir (Löschnigg, 2024: s. 152). Daha net bir tanımlama ile, belirli bir grup çalışanı ayrıca örgütlenme boyutundaki yeterliğin tespit edilmesidir. Temel hedef ise bu yolla parçalanmış bir sendikacılığın önüne geçilmesidir.⁸⁷ Bunun ile birlikte 1. Cumhuriyet Döneminde konumları yadsınamayacak olan sarı sendikaların önlenmesi de amaçlanmıştır (Zuckerstaetter, 2020: s.45).

Üçüncü kriter ise üye sayısı bakımından belirli bir büyüklüğe sahip olmadır. Ancak yasa koyucu yine ülkemizde gördüğümüz üzere burada kesin bir oran belirlemiş durumda değildir. Kanunda üye sayısı bakımından ekonomik boyutta anlamlı bir büyüklüğe sahip olunması gerektiği ifade edilmektedir. Ancak bu büyüklüğe ilişkin net bir tanımlama yapılmamış olduğundan boşluk yargı kararları ile şekillenmiş durumdadır. Öyle ki, Federal İdare Mahkemesi, ki anılan mahkeme ArbVG 158/2 uyarınca yetki konusunda çıkan uyuşmazlıklar kapsamında görevli kılınmıştır, bir meslek kuruluşunun toplu iş sözleşmesi bağlatmak için yetkili olması bakımından toplu sözleşmenin bağtlanacak alanında,

⁸⁷ VwGH 24.12.1982 – 01/3355/79, ZAS 184,110

toplam istihdam edilen çalışan sayısının kaçının üye olduğunun dikkate alınması gerektiğini ancak bunun münhasıran değerlendirilmesi gerektiğine karar vermiştir. Öyle ki dava konusu olayda kamu ve özel sektördeki tıp doktorlarını örgütleyen kuruluşun, kamuda çalışan tıp doktorları için toplu sözleşme imzalanması mümkün olmadığından, kamuda çalışanların dikkate alınamayacağını bu bakımdan sadece % 0,36'lık bir örgütlülük oranına sahip olması nedeniyle kuruluşun yetkisiz olduğuna hükmetmiştir.⁸⁸

Böylelikle sendikanın yetkili olabilmesi için salt üye sayısı değil, toplu iş sözleşmesi bağlatması mümkün olan üye sayısı dikkate alınmaktadır.⁸⁹ Sonuç itibarıyla sendikanın yetkili olabilmesi için hem faaliyet gösterdiği alanda belirli bir üyeye sahip olması hem de filli olarak toplu iş sözleşmesi bağlatması mümkün olan çalışan sayısı bakımından, anlamlı bir sayıya sahip olması gerekmektedir.

Nihayetinde işçi kuruluşunun karşı taraftan bağımsız olması gerekmektedir. Bu bağımsızlık finansal bağımsızlık (Marold ve Friedrich, 2016: s.429) gibi karşı taraftan herhangi bir maddi destek sağlanmıyor olmasını kapsadığı gibi iki yönlü bir ilişkinin var olmaması, idarenin karşı taraftan özgür biçimde oluşturulması anlamına da gelmektedir (Löschnigg, 2024: s.112).

Yasa koyucunun belirlemiş olduğu bu kriterlerin dışında, meslek kuruluşuna doğal olarak üyeliğin serbest olması gerekmektedir. Bu hem pozitif hem de negatif sendika üyeliğini kapsamaktadır. Bu kriterle açıkça yer verilmemiş olmasının nedeni, aksi halde zaten kuruluşun 4. maddenin 2. fıkrası kapsamında gönüllü bir meslek kuruluşu olarak değerlendirilmesinin imkanının bulunmamasındandır.

Uygulama boyutuna baktığımız zaman Federal Uzlaştırma Dairesi tarafından toplu iş sözleşmesi bağlatmak üzere yetkili kılınmış olan meslek kuruluşları ve derneklerin listesi Çalışma ve Ekonomi Bakanlığının web sayfasında yayınlanmış durumdadır.⁹⁰

Bu kapsamda Avusturya Sendikalar Birliği (*Österreichischer Gewerkschaftsbund – ÖGB*), Avusturya Eczane Çalışanları Birliği (*Verband angestellter Apotheker Österreichs*), Avusturya Protestan Papazlar Derneği, toplu iş sözleşmesi bağlatmaya yetkisine sahiptirler.

Bu kapsamda belirtmemiz gereken önemli bir husus ise salt ÖGB'nin toplu iş sözleşmesi bağlatma konusunda yetkili olduğudur. ÖGB ancak sanılanın aksine her ne kadar birlik adını taşımakta olsa da bir üst kuruluş değil, sendikadır

⁸⁸ BVwGH, 8.8.2007 W162 2120247-1 Karar incelemesi için Bkz.: **Konrad Grillberger**, DRdA Infas, 2018, Heft 379, s.480-485.

⁸⁹ VwGH, 28.10.2008 2007/05/0001.

⁹⁰ <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Arbeitsrecht/Entlohnung-und-Entgelt/Kollektivvertraege.html> (Erişim Tarihi: 30.11.2024)

Zuckerstaetter, 2020: s.48). ÖGB yetkiyi 1947 yılından günümüze değin kullanmaktadır.⁹¹ Diğer bir ifadeyle ÖGB, bağı yedi ihtisas sendikasının (*Fachgewerkschaften*) doğrudan toplu iş sözleşmesi bağtlama yetkisi bulunmamaktadır. Avusturya'daki örgütlenme modeline göre, ÖGB sendikaları, ÖGB'nin organları olarak kabul edilmekte olup, ÖGB adına toplu pazarlık sürecini yürütmektedirler (*Kollektivvertragshoheit*) (Löschnigg, 2024: s.123). Bu genel yapıya rağmen, ağırlıklı olarak metal iş kolundaki çalışanları örgütleyen ÖGB üyesi PRO-GE sendikasına Federal Uzlaştırma Dairesi, 2010 yılında toplu iş sözleşmesi bağtlama yetkisi tanımıştır.

İşveren Kuruluşlarının Yetkisi

Arbvg Kapsamında Doğrudan Yetkili Olan İşçi Kuruluşları

Yukarıda ifade etmiş olduğumuz üzere, kuruluşu zorunlu olan işveren kuruluşları, herhangi bir izin süreci başlatmasına gerek kalmaksızın doğrudan ArbVG md. 4/1 uyarınca toplu iş sözleşmesi bağtlamak üzere yetkilidirler.

Bu bağlamda en önemli kuruluş iktisat odaları olarak da tanımlanan işveren odalarıdır (*Wirtschaftskammer*). İşçi tarafında gördüğümüz üzere bu odalar, benzer bir organizasyon yapısına sahip olup her eyalette kurulmuş olup Federal İşveren Odası (*Bundeswirtschaftskammer*) altında örgütlenmiş durumdadırlar. İşveren Odalarının organizasyon ve teşkilat yapısı ayrıntılı bir şekilde 1998 tarihli, kısaca İşveren Odaları Kanunu olarak anılmakta olan Kanun ile hüküm altına alınmıştır.⁹²

Yine Kanun kapsamına hangi işverenlerin (gerçek ve tüzel kişiler) zorunlu olarak üye olmak durumunda oldukları kapsamlı bir biçimde listelenmiştir (WKG 2/1. md). Toplu sözleşme bağtlama yetkisi ancak sadece üst kuruluşa değil, eyalet düzeyindeki işveren odalarına da tanınmıştır (Löschnigg, 2024: s.121)

Avusturya'da ancak işveren odalarının dışında meslek esaslı kurulmuş olan meslek odaları da faaliyet göstermektedir ki bunlar belirli ölçüde birçok ülkede varlık göstermektedirler. Bu odaların başında, Mimarlar, Mühendisler Odaları ve Barolar gelmektedir. Barolar da bu doğrultuda doğrudan üyeleri adına toplu iş sözleşmesi bağtlama yetkisine sahiptirler. Nitekim barolar bu hak kapsamında, üyelerinin bürolarında çalışanlar ile aralarındaki çalışma ilişkilerini düzenlemek konusunda yetkili işçi sendikası ile toplu iş sözleşmesi bağtlamaktadırlar.⁹³

⁹¹ ÖGB'ye daha önceleri Yüksek Uzlaştırma Dairesi olan OEA tarafından verilmiştir. OEA 4.9.1947–2/OEA/1947-8.

⁹² Bundesgesetz über die Kammern der gewerblichen Wirtschaft (Wirtschaftskammergesetz 1998 - WKG) NR: GP XX RV 1155 AB 1267 S. 129. BR: AB 5701 S. 642.

⁹³ Detaylar için Bkz.: **Karl Friedrich Engelhard**, in Jahrbuch Anwaltsrecht 2013, Neuer Wissenschaftlicher Verlag, Wien, 2013, s.25 vd.

Ancak uygulama boyutunda özellikle, Eczacılar Odası, Tabip Odası, Noterler Odası gibi odaların, bu yetkiyi tüm üyelerini kapsayacak nitelikte haiz olup olmadıkları tartışılmaktadır. Bu tartışmanın odağı, odalara bağımsız olmayan üyelerin de kaydedilmiş olması halidir.⁹⁴ Ayrıntıları burada değerlendirmek bu çalışmanın boyutunu aşmak ile birlikte Tabipler Kanununun (*Ärztegesetz - ÄrzteG*)⁹⁵ 66a maddesinin 2. fıkrası, açık bir biçimde Tabip Odalarını üyelerinin yasal temsilcileri olarak işveren konumunda olan tıp doktorları için toplu iş sözleşmesi imzalama konusunda yetkili kılmaktadır.

Yasa koyucu her ne kadar Kanun ile doğrudan kuruluşu zorunlu olan işveren kuruluşlarını 4/1 maddesi uyarınca yetkili kılmış olsa da bunun ile birlikte ayrıca Kanunun kapsam alanına girmek koşuluyla kamu tüzel kişilerini de doğrudan toplu iş sözleşmesi bağitleme konusunda yetkili kılmıştır (ArbVG 7.md.). Böylelikle işveren kuruluşu üyesi olmayan işverenin toplu iş sözleşmesi bağitleyebilmesi yönünde istisnai bir düzenleme karşımıza çıkmaktadır. Ancak kamu tüzel kişinin bu haktan yararlanabilmesi için, yetki sahibi bir kuruluşa üye olmaması gerekmektedir (Löschnigg, 2024: s.121; Kammler ve Resch, 2023: s. 220)

Her ne kadar hangi işveren kuruluşların doğrudan yetkili olduğu ArbVG kapsamında düzenlenmekte olsa da bazı spesifik yasa hükümleri uyarınca yetkili kılınmış olan kuruluşlar da bulunmaktadır. Bunlar arasında başta Avusturya Radyo Televizyon Kurumu (ORF)⁹⁶, İş Kurumu (*Arbeitsmarktservice*)⁹⁷, Veteriner Odası (*Tieraerztekammer*)⁹⁸, Diş Hekimleri Odası (*Österreichische Zahnärztekammer*)⁹⁹ gelmektedir. Anılan kurumlar işveren sıfatıyla doğrudan ilgili Kanunlar kapsamında toplu iş sözleşmesi bağitlemek üzere yetkili kılınmışlardır.

Başvuru Yoluyla Yetkili Olan İşveren Kuruluşları

Kuruluşu zorunlu olmayan, ya da spesifik kanunlar ile doğrudan yetkilendirilmesi bulunmayan işveren kuruluşları da işçi tarafı gibi Federal Uzlaştırma Dairesine yetki başvurusunda bulunabilirler.

Yasa koyucu bu kapsamda bir işveren kuruluşunun toplu iş sözleşmesi bağitlemesi için, işçi kuruluşu bakımından aramakta olduğu kitlelerin aynısını

⁹⁴ Bu konudaki detaylar için Bkz.: **Barbara Kammler/Reinhard Resch**, Arbeitsrecht, 8.Baskı, Manz, Wien, 2023, s.214 vd.

⁹⁵ Bundesgesetz über die Ausübung des ärztlichen Berufes und die Standesvertretung der Ärzte (Ärztegesetz 1998 – ÄrzteG 1998) nStF: BGBl. I Nr. 169/1998 (NR: GP XX RV 1386 AB 1400 S. 142. BR: AB 5785 S. 645.).

⁹⁶ § 48 Abs 5 ORF-G.

⁹⁷ § 54 Abs 1 AMSG.

⁹⁸ § 12 Abs 2 Z 19 TÄKamG.

⁹⁹ § 19 Abs 1 Z 2 ZÄKG).

geçerli kıldığından tekrardan kaçınmak adına burada kriterlere yer verilmemesi uygun görülmüştür.

Pratikte bu haktan oldukça fazla sayıda işveren kuruluşunun yararlanmış olduğunu görmekteyiz. Avusturya Gazeteler Birliği (*Verband Österreichischer Zeitungen*) 1948 yılında yetkili kılınırken¹⁰⁰, önemli bir banka olan Avusturya Tasarruf Kasaları Birliği (*Österreichische Sparkassenverband*) aynı yılda yetkili kılınmış¹⁰¹ kapsam bakımından ayrı bir önem taşıyan Avusturya Sanayiciler Birliği ise 1950 yılından itibaren toplu iş sözleşmesi bağtlama konusunda yetkili bir kuruluş olarak¹⁰² faaliyetlerini sürdürmektedir. Ancak yetkinin salt anılan yıllarda verildiği yanılgısına kapılmamak gerekir, ilerleyen yıllarda da yapılan başvurular Federal Uzlaştırma Dairesi tarafından karara bağlanmıştır.

Son olarak ifade ettiğimiz üzere dernek statüsünde faaliyet göstermekte olan kuruluşların da kriterleri sağlamak koşuluyla yetkili kılınabildiklerini anımsatmamız gerekir. Uygulama boyutunda örneğin Viyana Senfoni Orkestrası da toplu iş sözleşmesi bağtlamak konusunda yetilidir.¹⁰³

Yetkinin Düşmesi

Belirttiğimiz üzere Avusturya uygulamasında yetki konusunda ikili bir ayırıma gidilmiştir. Bu doğrultuda kanun yoluyla yetkili kılınan kuruluşların esas itibariyle yetkisinin düşmesi söz konusu değildir.

Ancak ArbVG her ne kadar kanun yoluyla kuruluşu zorunlu olan işçi ve işveren örgütlerini yetkili kılmakta olsa da çok önemli bir düzenleme Kanunun 6. maddesinde karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki anılan madde uyarınca, eğer gönüllü bir meslek kuruluşu Federal Uzlaştırma Dairesi tarafından yetkili kılınırsa ve ilgili kuruluş toplu iş sözleşmesi bağtalarsa, zorunlu kuruluşun yetkisi, bağtlanan toplu iş sözleşmesi yürürlükte kaldığı sürece düşmektedir (ArbVG 6.md.). Buradan görüldüğü üzere, zorunlu kuruluşun yetkisinin düşebilmesi için, işçi kanadında bir sendikanın, işveren kanadında işveren birliğin yetkili kılınmış olması gerektiği gibi bu yetki kullanılarak bir toplu iş sözleşmesinin bağtlanması gerekmektedir. Literatürde, bu yönde bir düzenlemeye yer verilmiş olunması, aynı zamanda Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avusturya Anayasası ile teminat altına alınmış olan koalisyon özgürlüğün yansıması olarak değerlendirilmektedir (Zuckerstaetter, 2020: s.45; Marold, 2015: w. 413 vd.)

¹⁰⁰ OEA, 10.2.1948 – 1/OEA/1948-5.

¹⁰¹ OEA, 29.4.1948 – 31/OEA/1948-5.

¹⁰² OEA, 28.3.1950.

¹⁰³ OEA, 6.12.1984 – 18/OEA/1984-13.

Federal Uzlaşma Dairesi aracılığıyla yetkili kılınmış olan kuruluşun yetkisi, değinmiş olduğumuz kriterlerin ortadan kalkması halinde düşmektedir. Yetkinin düşmesi için daire resen ya da toplu iş sözleşmesi bağitleme konusunda yetkili olan kuruluşlardan birinin başvurusu üzerine düşürölmektedir (ArbVG 5/3. md.). Yetki süreci, yetkiyi talep eden tarafın başvurusu üzerine başlatılırken, yetkinin düşmesine ilişkin ya başvuruda bulunulması ya da ilgili kurumun resen süreci başlatması gerekmektedir (Löschnigg, 2024: s.124).

Dolayısıyla yetki düşmesi ancak Federal Uzlaşma Dairesi kararı ile mümkün olabilmektedir. Böylelikle örneğın ölkemizde olduğu üzere toplu pazarlık yetkisinin tanımlanmış olan takvim içerisinde kullanmaması halinde yetki düşmesi söz konusu değildir.

Bu noktada ifade etmemiz gereken bir husus da toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisini haiz olan bir derneğin, yetki sahibi bir meslek kuruluşuna veya kuruluşu zorunlu bir organa üye olması halinde, kendi yetkisinin düşmesidir. Eş anlatımla üyelik ile birlikte yetkisi son bulmaktadır (ArbVG 4/3.md.).

Federal Uzlaştırma Dairesinin Yetki Kararına İtirazı

Ortaya koyduğumuz üzere Avusturya'da esas itibarıyla gerek işçi gerekse işveren tarafından hangi kuruluşların yetkili oldukları yıllar içerisinde çözüme bağlanmış durumdadır.

Farklı gerekçelere bağılı olarak Federal Uzlaştırma Dairesinin kararı aleyhine, ilgi taraflar itiraz edebileceğinden, yasa koyucu yapılan başvuru üzerine Federal Uzlaştırma Dairesinin verdiği karar aleyhine Federal İdare Mahkemesi nezdinde itiraz edilebileceğini hüküm altına almıştır. (ArbVG 158/2. Md.). Ayrıca anayasal haklarının ihlal edildiğı gerekçesiyle de Anayasa Mahkemesine dava açma yolu açık tutulmuştur (Löschnigg, 2024: s.1111). Federal İdare Mahkemesine başvurulması halinde, idari yargılamaya ilişkin olarak belirlenmiş olan sürelerin dikkate alınması gerekmekte olup, ölkemizde olduğu üzere ayrıca bir düzenlemeye gidilmemiştir.

Genel Değerlendirme ve Sonuç

Toplu iş sözleşmesi bağitleme özgürlüğü, birçok uluslararası belge ile güvenceye kavuşturulmuştur. Buna ilişkin toplu pazarlık sürecine ilişkin Avrupa Birliğine üye ölkelerde temelde, benzer düzenlemeler yer almakla birlikte konuya ilişkin detaylı düzenlemeler üye ölkeler arasında farklılıklar barındırmaktadır.

Ortaya koymaya çalıştığımız üzere Avrupa Birliğı düzeyinde toplu pazarlık aşamasında tarafların yetkisinin tayin edilmesine ilişkin doğrudan bir çerçeve oluşturulmamıştır. Nitekim her ölkede, toplu iş hukukuna ilişkin kökleşmiş, birbirinden farklı gelenek ve anlayışa sahiptir. Bu sebeple genel olarak da Avrupa

Birliği'nin bireysel iş hukukuna ilişkin kabul etmiş olduğu normlar, toplu iş hukuku alanında kabul etmiş olduğu normlardan oldukça geniştir.

Avrupa Birliği düzeyinde toplu pazarlık aşamasında tarafların yetkisinin tayin edilmesine ilişkin yakın gelecekte de bir değışiklik olacağını beklememek gerekir, bunun altında yatan neden ise, örgütlenme özgürlüğü ve koalisyon hakkının beraberinde getirmiş olduğu hakların güvence altında olması ile birlikte, kolektif iş hukukuna ilişkin normların üye ülkeler arasında halen büyük farklılıklar gösteriyor olmasıdır.

Ülkemizde yürürlükte olan 6356 sayılı Kanun ile toplu iş sözleşmesi yetki kuralları düzenlenmektedir. Söz konusu düzenlemeler oldukça ayrıntılıdır. Ayrıntılı düzenlemelere rağmen uygulamada önemli sorunların yaşandığı gözlemlenmektedir. Bu sorunlar toplu pazarlık sürecinin uzamasına yol açmaktadır. Sürecin uzaması ise işçilerin mağduriyet yaşamasına sebep olmaktadır. Yaşanan bu olumsuzlukların düzeltilmesi yasa koyucunun asli görevleri arasındadır.

Karşılaştırmalı hukuk bağlamında Federal Almanya, iş ve sosyal güvenlik hukuku kapsamında ayrı bir öneme sahiptir. Bu doğrultuda çalışmada Federal Almanya'da toplu iş sözleşmesi yetkisi konusundaki düzenlemeler ayrıntılı ele alınmıştır.

Federal Almanya'da toplu iş sözleşmesi 1949 yılında kabul edilmiş ve halen yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile düzenlenmektedir. Kanunun temel özelliği, son derece genel düzenlemeler içeriyor olmasıdır.

Federal Almanya'da yasa koyucu, toplu iş sözleşmesi yetkisi koşullarını doğrudan düzenlememiştir. Buna rağmen, toplu iş sözleşmesi yetkisi kavram olarak yerleşmiş bulunmaktadır. Nitekim yüksek yargı, toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımından birtakım kriterler öngörmüştür. Bu kriterler uyarınca toplu iş sözleşmesi bağtılamak için yetkili olan taraf belirlenmektedir.

Federal Almanya'da yetki alanında bir problemin yaşanmamakta olduğunu, sistemin oturmuş olduğunu ifade edebilmemiz mümkündür. Bunun altında yatan temel neden, mevzuattaki düzenlemeler dışında pazarlık masasına oturacak olan tarafların birbirlerini kabullenmiş olmalarından ve açık söylemek gerekirse, bazı ülkelerde görmekte olduğumuz “yetki oyunlarına” başvurmamalarıdır. Tarafların toplu iş sözleşmeleri bağtılayabilmeleri için yetkili olmaları şartı aranmakta olsa da yasa koyucu bunun çerçevesini çizmemiş, yıllar içerisinde tarafların bu doğrultuda sahip olmaları gereken kriterler yargı kararları ile şekillenmiştir.

Genel olarak ülkemiz ile karşılaştırıldığında Federal Alman yasa koyucusu, özgür bir toplu pazarlık sürecinin yürütülebilmesi adına son derece detaylı hükümler içeren bir toplu iş sözleşmesi kanunu içine tarafları sıkıştırmamış, toplu sözleşme özerkliği bağlamında geniş bir karar alma hakkı tanımıştır. Bu doğrultuda artık ülkemiz içinde taraflara daha özgür bir alan çizilmesinin zamanı gelmedi mi

sorusunun sorulması gerekmez mi? Artık eskiden yaşanmış olan olumsuzlukları sürekli örnek göstererek, sendikacılığın önünü kapatmayı bırakıp, açalım. Özgür bir sendikacılığın önünün açılmasının zamanı çoktan geldi ve geçiyor.

Çalışma kapsamında incelenen diğer bir ülke ise Avusturya'dır. İlk bakışta genel izlenim, Avusturya ve Federal Almanya sistemlerinin aynı olduğu yönündedir. Halbuki Avusturya örneği bize yetki konusunda çok farklı bir model gözler önüne sermektedir. Avusturya'da örgütlenme hakkı Anayasal teminat altına alınmıştır. Federal Almanya'da olduğu gibi bir sendikalar kanunu yürürlükte değildir. Diğer yandan Avusturya'da yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi kanunu da bulunmamaktadır. Toplu pazarlığa ilişkin temel normlar ise 1973 yılında kabul edilmiş olan İş Teşkilatı Kanunu ile düzenlenmiştir.

Avusturya örneğinde dikkat çekici ilk özellik, yasa koyucunun toplu sözleşme hakkını örgüt üyesi olmayan işverenlere tanımamış olmasıdır. Diğer bir anlatımla, toplu iş sözleşmesi bakımından işçi ve işveren kuruluşları yetkilidir.

Toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin düzenlemeler Avusturya örneğinde kanun ile düzenlenmiştir. Bu çerçevede yasa koyucu hangi kuruluşların yetkili olduğunu belirtmiştir. Bu kuruluşların görevli makam olan Federal Uzlaşma Dairesine başvurusu ile birlikte yetki verilmektedir.

Avusturya örneğinde de toplu iş sözleşme yetkisi tartışma konusu yapılmamaktadır, oturmuş bir sistem içerisinde sorunsuz bir şekilde taraflar özgür bir biçimde üyelerinin adına pazarlık masasına oturmaktadırlar.

Avrupa Birliği üyesi olan iki ülke örneği bize açıkça, sanılanın aksine sistemlerinin ne oranda farklı olduklarını, kendi içinde spesifik özellikler barındırdıklarını ve bu özellikleri de tam olarak anlayabilmek adına, tarihsel gelişim süresi ile birlikte neden-nasıl-sonuç ilişkisi içerisinde bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğini, ülkemiz adına doğru çıkarımlar yapmak için bunun şart olduğunu bir kez daha ortaya koymaktadır. Sonuçta Viyana kahvesini, Türkiye'de içmeye kalktığınızda aynı tadı alamazsınız.

Extenden Summary

The freedom to conclude collective agreements is secured by numerous international legal instruments. While there are similar fundamental regulations regarding the collective bargaining process in EU member states, detailed regulations on the subject vary among member states.

As we have tried to outline, there is no direct framework at the European Union level for determining the authority of parties in the collective bargaining phase. Each country has distinct traditions and approaches to collective labor law. For this reason, the norms adopted by the European Union in individual labor law are much broader than those in collective labor law.

At the European Union level, no changes are expected in the near future regarding the determination of the authority of parties in the collective bargaining process. The main reason behind this is that, while the rights derived from freedom of association and the right to form coalitions are secured, the norms of collective labor law still differ significantly among member states.

The rules regarding collective bargaining authority are regulated by Law No. 6356, which is currently in force in our country. These regulations are highly detailed. Despite these detailed provisions, significant problems are observed in practice. These issues lead to the prolongation of the collective bargaining process. The extension of the process, in turn, results in workers experiencing grievances. Addressing these negative consequences is among the primary duties of the legislator.

In the context of comparative law, the Federal Republic of Germany holds particular importance in labor and social security law. Accordingly, this study examines in detail the regulations concerning collective agreement authority in Germany.

In Germany, collective agreements have been regulated by the Collective Agreement Act, which was adopted in 1949 and remains in force today. A key feature of this act is that it contains highly general provisions.

The German legislature has not directly regulated the conditions for the authority to conclude collective agreements. However, the concept of collective bargaining authority has become well established. The high courts have laid out several criteria regarding collective bargaining authority. These criteria determine the parties authorized to conclude collective agreements.

It can be stated that there is no problem regarding authority in Germany and that the system is well established. The primary reason behind this is that, apart from legal regulations, the parties sitting at the bargaining table have accepted each other and, to put it bluntly, do not resort to the "authority games" observed in some other countries. Although it is required that parties be authorized to conclude collective agreements, the legislature has not explicitly defined this framework; instead, over the years, judicial rulings have shaped the criteria that the parties must meet in this regard.

Compared to our country, the German legislature has not confined the parties within a highly detailed collective agreement law. Instead, it has granted broad decision-making autonomy in the context of collective bargaining freedom. In this regard, is it not time for our country to also grant the parties a freer space? Should we not stop continuously citing past negative examples to restrict unionism and instead open the path for it? The time to enable free unionism has long since arrived.

The other country examined in this study is Austria. At first glance, it might seem that the Austrian and German systems are identical. However, Austria presents a very different model regarding authority. In Austria, the right to organize is constitutionally guaranteed. Unlike in Germany, there is no trade union law in effect. Additionally, Austria does not have a collective agreement law. Instead, the fundamental norms of collective bargaining are regulated by the 1973 Labor Organization Act.

One notable feature of the Austrian model is that the legislature has not granted the right to collective bargaining to employers who are not members of an organization. In other words, only worker and employer organizations are authorized in collective bargaining.

In Austria, the regulations concerning collective bargaining authority are defined by law. The legislature specifies which organizations are authorized. These organizations must apply to the Federal Conciliation Office, the competent authority, to obtain bargaining authority.

In Austria, as in Germany, the authority to conclude collective agreements is not a subject of debate. Within a well-established system, the parties negotiate freely on behalf of their members without any issues.

The examples of these two European Union member states clearly demonstrate that, contrary to common belief, their systems are significantly different, each possessing unique characteristics. To fully understand these characteristics, they must be evaluated as a whole within a historical developmental process, considering the cause-and-effect relationship. This approach is essential for making accurate inferences for our own country. After all, when you try to drink Viennese coffee in Turkey, it does not taste the same.

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmada herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Albayerak Zincirlioğlu, C.**, (2022). *Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Düşmesi*, Terazi Hukuk Dergisi, (193), 151-164
- Ales, E.**, (2012). *Italianisches Tarifrecht*. Hekimler, A., & Ring, T. (Eds.), *Tarifrecht in Europa* içinde (159-184). Nomos.
- Bäckerhandwerk.**, (2024) Zahlen & Fakten. Bäckerhandwerk., <https://www.baeckerhandwerk.de/zahlen-fakten> adresinden 22.11.2024 tarihinde alınmıştır.
- Däubler, W., Klebe, T., Wende, P.**, (2024). *Betriebsverfassungsgesetz Kommentar*, (19. Baskı). München: Beck Kitabevi.
- Däubler, W.**, (2022). Däubler, W. (Ed.), *Tarifvertragsgesetz* içinde (5. Baskı). Nomos.
- Deinert, O.**, (2016). *Tariffähigkeit, Tarifeinheit und Mindestlohn*, WSI-Working Paper No:7, 2016.
- Denecke, F.**, (2015). *Das Beschlussverfahren nach § 97 ArbGG*, Berlin: Peter Lang.
- Deutscher Bundestag.**, (2024). Gutachten zu Kollektivverträgen (WD-6-030-24). <https://www.bundestag.de/resource/blob/1019232/df0ebbf358870cb4046857861fed4133/WD-6-030-24-pdf.pdf> adresinden 28.11.2024 tarihinde alınmıştır.
- Deutschlandfunk.**, (2023). Gleiche Arbeit, weniger Lohn, <https://www.deutschlandfunk.de/urteil-zur-leiharbeit-100.html> adresinden 13.11.2024 tarihinde alınmıştır.
- Dütz, W.**, (1995). *Gewerkschaft in der Gewerkschaft?*, Arbeit und Recht, 337-349.
- Düwell, F. J.**, (2022). *Betriebsverfassungsgesetz*, (6.Baskı): Nomos.
- Engelhard, K. F.**, (2013). *Jahrbuch Anwaltsrecht* içinde (25-38). Neuer Wissenschaftlicher Verlag.
- Engin, M.**, (1998) *Toplu İş Sözleşmesi Sistemi*, (Doktora Tezi). Ankara.
- Franzen, M.**, (2024). TVG, §2 Rn.10. In Müller-Glöße, R., Preis, U., Gallner, I., & Schmidt, T. (Eds.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* içinde (24. Baskı). Beck.
- Franzen, M.**, (1995). *BB-Betriebsberater*, 1472-1474.
- Fuchs, M., Marold, F.**, (2001) *Europäisches Arbeitsrecht*, (1. Baskı): Springer Wien-New York
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL).**, (2023). Tarifforderungen der GDL für die Tarifrunde 2023 und Gründung Fair-Train eG. GDL. <https://www.gdl.de/aktuelles/news/tarifforderungen-der-gdl-fuer-die-tarifrunde-2023-und-gruendung-fair-train-eg/> adresinden 25.11.2024 tarihinde alınmıştır.

- Grabitz, E., Hilf, M., Nettesheim, M., Benecke, M.,** (2024). *Das Recht der Europäischen Union*, (83. Baskı): C.H.Beck
- Griese, T.,** (2024). Küttner, W. (Ed.), *Personalhandbuch* içinde (31. Baskı). Beck.
- Göhner, R.,** (2010). 60 Jahre TVG – Zeit für Reformen? Baeck, M., Hauck, P., Preis, U., Rieble, V., Röder, W., & Schunder, M. (Eds.), *FS Jobst Hubertus Bauer* içinde (351-364). Beck.
- Grillberger, K.,** (2018) *DRdA Infas*, Heft 379, s.480-485.
- Grunsky, W., Waas, B., Benecke M., Freiner, S.,** (2014) *Arbeitsgerichtsgesetz Kommentar*, (8.Baskı). München: Verlag Franz Vahlen 2014.
- Hanu, P., Ulmer, P.,** (2013). *Mitbestimmungsrecht*, (3.Baskı). München: Beck.
- Hekimler, A.,** (2024). *Federal Almanya, Arvsturya ve İsviçre’de Emeklilerin Sendikal Hakları -Türkiye Uygulamasından Ayrıışan Bir Yapı*, BEJNESS, (4), 87-99
- Hekimler, A.,** (2018) *Federal Almanya’da Toplu Sözleşme Sistemini Derinden Etkileyecek Olan Yeni Bir Düzenleme: Toplu Sözleşme Birlik Yasası, Çimento İşverener Dergisi*, (Mayıs), 8-19.
- Hekimler, A.,** (2005) *Avrupa Birliği ve Birlik Üyesi Ülkelerde Yönetime Katılım*, (1. Baskı). İstanbul: Legal
- Henkel, I.,** (2022). § 97, Rn.1-10. In Boecken, W., Düwell, F., Diller, H., & Hanau, P. (Eds.), *Gesamtes Arbeitsrecht* içinde (2. Baskı). Nomos.
- Hensche, D.,** (2022). Däubler, W., Hjort, H., Schubert, M., & Wolmerath, F. (Eds.), *Arbeitsrecht Handkommentar* içinde (5. Auflage). Nomos.
- Henssen, R., & Geretz, T.,** (2022). Däubler, W., Hjort, H., Schubert, M., & Wolmerath, F. (Eds.), *Arbeitsrecht* içinde (5. Baskı). Beck.
- Henssler, M.,** (2024). Henssler, M., Willemsen, J., & Kalb, S. (Eds.), *Arbeitsrecht Kommentar* (11. Baskı)Köln: Otto Schmidt.
- Hohmann, R.,** (2014). *Arbeitsgerichtsgesetz*, (3 Baskı). Nomos.
- Höpfner, C.,** (2024) *Die Tariffähigkeit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer nach Gründung der Fair Train e.G, ZFA*, 55(3), 301-343.
- Junker, A.,** (2009). *Kollektives Arbeitsrecht in Europa*, RdA-Beil, 4-10.
- Kammler, B., Resch, R.,** (2023). *Arbeitsrecht* (8. Baskı). Manz.
- Kempen, O. E., Zachert, U.,** (1997). *Tarifvertragsgesetz Kommentar für die Praxis* (3. Baskı). Bund Verlag.
- Koch, U.,** (2024). ArbGG § 97, Rn.1. In Müller-Glöge, R., Preis, U., Gallner, I., & Schmidt, T. (Eds.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (24. Baskı). Beck.
- Korpic Horvat, E., & Sencur Pecsek, D.** (2012). Republik Slowenien. Hekimler, A., ve Ring, T. (Eds.), *Tarifrecht in Europa* içinde (291-312). Nomos.
- Kreber, S.,** (2022). AEUV Art. 153, Rn. 10-12. Calliess, C., & Ruffert, M. (Eds.), *EUV/AEUV – Kommentar* (6. Baskı). Beck.

- LabourNet.,** (2020). Ver.di lehnt Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft der Gewerkschaftsbeschäftigten (GDG) ab. LabourNet Germany. <https://www.labournet.de/branchen/gewerkschaften/ver-di-lehnt-tarifverhandlungen-mit-der-gewerkschaft-der-gewerkschaftsbeschaeftigten-gdg-ab/> adresinden 21.11.2024 tarihinde alınmıştır.
- LabourNet.,** (2016). GDG 14.04.16 Rapor, <https://www.labournet.de/wp-content/uploads/2016/04/gdg140416.pdf> adresinden 21.11.2024 tarihinde alınmıştır.
- Lesch, H.,** (2008). Spartengewerkschaften – Entstehungsmotive und ökonomische Wirkung. *Industrielle Beziehungen*, 4, 303-328.
- Lehmann, F. W.,** (2010). Schaffung eines Gesetzes über die Tarifeinheit. *Betriebs Berater*, 2237-2241.
- Lessner-Sturm, J.,** (2009). *Gewerkschaften als Arbeitgeber*, 14. Münih: ZAAR Verlag.
- Löschnigg, G.,** (2024). *Arbeitsrecht* (14. Baskı). ÖGB Verlag.
- Löschnigg, G.,** (2012). Kollektivvertrag und Interessenvertretung in Österreich. Hekimler, A., ve Ring, T. (Eds.), *Tarifrecht in Europa* içinde (211-238). Nomos.
- Löschnigg, G., & Hekimler, A.,** (2011). *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları*. (1. Baskı). Efil.
- Löwisch, M., & Rieble, V.,** (2017). *Tarifvertragsgesetz Kommentar* (4. Baskı). Münih: Verlag Franz Vahlen, Beck.
- LTO.,** (2023). GDL-Gewerkschaft: Bahn-Lokführer Weselsky gründet eigene Genossenschaft Fair-Trans-Leiharbeit. Legal Tribune Online (LTO) <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/gdl-gewerkschaft-bahn-lokfuehrer-weselsky-gruendet-eigene-genossenschaft-fair-trans-leiharbeit> adresinden 25.11.2024 tarihinde alınmıştır.
- Marold, F., & Friedrich, M.,** (2016). *Österreichisches Arbeitsrecht* (2. Baskı). Springer, Wien, New York.
- Marold, F.,** (2015). Die Koalitionsfreiheit im österreichischen Recht. *DRdA*, 413-421.
- Meisel, P.,** (2000). *Arbeitsrecht für die betriebliche Praxis* (9. Baskı). Deutschen Instituts.
- Oetker, H.,** (2023). Wiedemann, H. (Ed.), *Tarifvertragsgesetz Kommentar* içinde (9. Baskı). Beck.
- Peter, G., & Rödel, F.,** (2022). Däubler, W. (Ed.), *Tarifvertragsgesetz* (5. Baskı). Nomos.
- Rehbahn, R.,** (2001). Kollektivvertragsfähigkeit und Erstreckung von Kollektivverträgen in rechtsvergleichender Sicht. *DRdA*, 107-115.
- Rehbahn, R.,** (2001). Das kollektive Arbeitsrecht im Rechtsvergleich. *NZA*, 764-774.
- Reichhold, H.,** (2022). *Arbeitsrecht* (7. Baskı). Beck.

- Reiser, T., Veil, R., & Jacobs, M.,** (2020). *Mitbestimmungsgesetz und Drittbeteiligungsgesetz* (2. Baskı). De Gruyter.
- Richardi, R.,** (2022). *Betriebsverfassungsgesetz Kommentar* (17. Baskı). Beck.
- Rieble, V.,** (2010). *Verfassungsfragen der Tarifeinheit*. ZAAR.
- Rohrweck, D.,** (2014). *Die Kollektivvertragsfähigkeit der Gesetzlichen Interessenvertretungen Gemäßes § Abs1 ArbVG unter besonderen Berücksichtigung der Jünger Änderungen der Einschlägigen Landesregeln* (Diploma Tezi) Universität Graz.
- Sagan, A.,** (2019). Preis, U., & Sagan, A. (Eds.), *Europäisches Arbeitsrecht* içinde (2. Baskı). Otto Schmidt.
- Saracel, N.,** (1997). Türk İş Hukukunda Yetki Düşmesi. *Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1, 461-476.
- Schick, D.,** (2022). Däubler, W. (Ed.), *Tarifvertragsgesetz* içinde (5. Baskı). Nomos
- Schnorr, G.,** (1963). Rechtsfragen europäische Tarifverträge. *Sozialer Fortschritt*, 7-8, 155-162.
- Schroeder, W., Genf, S.,** (2008). Industrie- und Sparten Gewerkschaften im Konflikt. *Industrielle Beziehungen*, 4, 329-355.
- Sevim, Ö.,** (2023). *Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Düşmesi*. (1. Baskı) Lykeion.
- Stefko, M.,** (2012). Kollektives Arbeitsrecht in der Tschechischen Republik. Hekimler, A., & Ring, T. (Eds.), *Tarifrecht in Europa* içinde (337-366). Nomos.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.,** (2024). Temmuz Ayı İstatistiği. https://www.csgb.gov.tr/media/95477/2024-temmuz-ayi-istatistigi_.pdf adresinden 3.12.2024 tarihinde alınmıştır.
- Tomandel, T., & Schrammel, W.,** (2004). *Arbeitsrecht I* (5. Baskı). Wien.
- Ulber, D.,** (2008). Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit der CGZP als Spitzenorganisation. *NZA*, 438-441.
- VRFF.,** Historie. VRFF – Die Mediengewerkschaft. <https://vrff.de/historie/> adresinden 18.11.2024 tarihinde alınmıştır.
- VRFF.,** (2021). VRFF Satzung 2021. <https://vrff.de/storage/VRFF-Satzung-2021-fuer-Homepage.pdf> adresinden 18.11.2024 tarihinde alınmıştır.
- Wachter, G.,** (2014). *Kollektives Arbeitsrecht* (2. Baskı). Lexis Nexis.
- Walher, W.,** (2022). § 22 Rn. 41-52. Schab, K., & Weth, S. (Eds.), *Arbeitsgerichtsgesetz* içinde (6. Baskı)
- Wiedemann, H., & Thüsing, G.,** (1995). Die Tariffähigkeit von Spitzenorganisationen und der Verhandlungsanspruch der Tarifvertragsparteien. *RdA*, 280-282.
- Zuckerstaetter, S.** (2020). Kammern als Kollektivvertragspartner im österreichischen Arbeitsleben. *RdA*, 45-52.