

Covid-19 Döneminde Sosyal Plan: Federal Almanya'da Endüstri İlişkilerinin İç Denetim Mekanizmasının Özelliği Bir Yapısı

Alpay HEKİMLER¹

¹Prof. Dr. Alpay Hekimler, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, ahekimler@hotmail.com, ORCID: orcid.org/0000-0001-6679-8180

Özet: Federal Almanya'daki endüstri ilişkiler sisteminin en özellikli yapısı hiç şüphesiz çalışanlara geniş kapsamlı bir yönetime katılım haklarını tanımış olmasıdır. İşçilerin işyeri seviyesinde katılım hakları, işyeri kurulları aracılığı ile işyeri Teşkilat Kanunu hükümleri kapsamında ifa edilmektedir.

Covid-19 virüsünün dünyada beklenilmedik bir biçimde hızla yayılması sonucunda istisnasız tüm ülkeler bu süreçten ve sonuçlarından etkilenmişler ve etkilenmeye de devam etmektedirler. Bu süreçle beraber genel yaşamımızla birlikte iş yaşamlarımız da kaçınılmaz olarak adeta yeniden dizayn edilmeye başlamıştır. En büyük kaygı ise bireylerin sağlığının yanı sıra aynı zamanda istihdam seviyesini koruyabilmeye yöneliktir. Ancak alınan tüm tedbirlere rağmen, birçok işletmenin Covid-19 pandemisine bağlı olarak yeniden yapılanma sürecine girmesi ve bu süreç kapsamında işgücü indirim kararları alması kaçınılmaz hale gelmiştir. Federal Almanya'da işverenin bu yönde bir karar alması durumunda, İşyeri Teşkilat Kanunu hükümleri uyarınca, işçi indirimine bağlı olarak işçiler üzerinde ortaya çıkacak olumsuzlukların mümkün olduğunca bertaraf edilmesi hedefine yönelik "Sosyal Plan" olarak tanımlanan bir planın taraflarca hazırlanması yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu çalışmada, Covid-19 ile birlikte önemi daha da artmış olan sosyal plan ile ilgili mevzuat genel hatlarıyla ortaya konulup değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Plan, İşyeri Kurulu, Yönetime Katılma, Federal Almanya.

Social Plan in the Covid-19 Era: A Special Structure of the Internal Audit Mechanism of Industrial Relations in Federal Germany

Abstract: The most characteristic structure of the industrial relations system in the Federal Republic of Germany is undoubtedly that it gives employees the right to participate in management of the companies. Participation rights of workers at workplace level are implemented within the scope of the provisions of the Workplace Organization Law through workplace committees.

As a result of the unexpectedly rapid spread of the Covid-19 virus in the world, all countries have been affected by this process and its results. With this process, our working life, as well as private life, has inevitably started to be redesigned. The biggest concern is not only the health of individuals but also the ability to maintain the employment level. However, despite all the measures taken, it has become inevitable for many businesses to enter a restructuring process due to the Covid-19 pandemic and to make labour reduction decisions. In case the employer takes such a decision in Federal Germany, in accordance with the provisions of the Workplace Organization Law, the social partners are obliged to prepare a "Social Plan" in order to eliminate as much as possible the negativities that may arise on the workers due to the employee reduction. In this study, the legislation related to the social plan, which has become more important with Covid-19, will be put forward and evaluated in general terms.

Keywords: Social Plan, Workplace Committees, Codetermination, Federal Germany.

1. Giriş

Covid-19 virüsü ortaya çıkıp yayılmaya başladığı andan itibaren genel olarak hayatımızı değiştirip dönüştürmeye başladığı gibi çalışma yaşamını da adeta yeniden dizayn etmiştir. Bu süreci sadece ülkemizde değil, tüm dünyada açıkça izleyebilmek mümkündür. Eş anlatımla pandemi ile birlikte küresel olarak yaşam ve çalışma hayatı baştan şekillenmeye başlamıştır ve görünürde şekillenmeye de devam edecektir.

Yeni dönemle birlikte, uzaktan çalışma, evden çalışma, kısa çalışma gibi uygulamalar çok daha etkin birer araç olarak kullanılmaya başlanmış ve bu kapsamda, ülkemizde olduğu üzere (Akin, 2020:

16.vd; Hekimler, 2020: 3; Centel, 2020: 12; Özdemir, 2020: 127) tüm ülkeler mevzuatlarında yeni düzenlemelere gitmek zorunda kalmışlardır. Çalışma mevzuatına ilişkin yapılan değişikliklerle temelde amaçlanan, çalışanların sağlığının yanı sıra istihdam seviyesini de korumak olmuş ve bu bağlamda çeşitli teşvik uygulamaları getirilmiştir. Getirilen ve uygulamaya alınan yasal değişikliklerin ne oranda etkin olduğu önümüzdeki zaman dilimi içerisinde çok daha net bir biçimde ortaya çıkacaktır. Ancak alınan tüm tedbirlere rağmen, tüm dünyada olduğu üzere ülkemizde de, iş alanların azalmasına bağlı olarak işsizliğin yükselişe geçeceği kaçınılmaz bir gerçek olarak karşımızda durmaktadır.

Bilindiği üzere iş hukukunun ortaya çıkış sürecinden beri en temel ilkesi işçiyi korumak olmuştur. Bu yaklaşım temelde bugün de varlığını sürdürmeye devam etmektedir. Bu kapsamda da yıllar içerisinde farklı uygulamalar ortaya çıkmış ve şekillenmiştir. İçinde bulunduğumuz olağanüstü dönemde, karşılaştırmalı hukuk alanında farklı ülkelerdeki düzenlemeleri ve gelişmeleri ortaya koymanın önemi de giderek artmıştır.

Çalışanların iş hukuku boyutunda haklarının en gelişmiş olduğu ülkelerin başında tartışmasız bir biçimde Federal Almanya gelmektedir. Bu nedenle de bu ülkedeki mevzuat ve uygulamalar isabetli bir biçimde ülkemiz tarafından gerek iş hukuku, gerekse sosyal güvenlik hukuku bağlamında yakından izlenmektedir. Diğer hukuk dalları bakımından da durumun farklı olmadığı burada vurgulanması yerinde olacaktır.

Ancak, Federal Almanya'yı diğer ülkelerden iş hukuku boyutunda farklılaştıran en önemli alanlardan birisi çalışanlara geniş ölçüde bir yönetime katılım hakkının tanınmış olmasıdır. Bugün Avrupa Birliği düzeyinde de çalışanların yönetime katılım hakları birlik müktesebatı kapsamında, Direktifler yoluyla düzenlenmiş olup (Hekimler, 2018: 2 vd.), üye tüm ülkeler bu direktifler doğrultusunda ulusal muvazatlarını uyumlaştırmışlardır. Ancak halen 100 yılı aşkın bir geçmişe sahip olan Federal Almanya'daki uygulama (Hekimler, 2020: 96 vd; Däubler, vd. 2020: 5), yine de sağladığı geniş katılım hakları boyutunda diğer ülkelerden farklılaşmaktadır. Bu farklılıklardan birisi, katılım hakları çerçevesinde işçi indirimine gidildiğinde sosyal plan (Sozialplan) oluşturulması konusundaki yasal düzenleme boyutunda kendisini göstermektedir.

Her ne kadar, 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren yeni Türk Ticaret Kanunu'nda özetle; ticaret ortaklıklarında yapısal değişikliğe gidilmesi halinde, işçiler üzerindeki olumsuz etkileri ortaya koymak ve bunları bertaraf etmeye ilişkin bir raporun hazırlanması yükümlülüğü getirilmiş olsa da (Tekinalp, 2011: 1086), bu uygulamayı tam anlamıyla Federal Almanya'daki uygulama ile eş tutma olanağı mümkün değildir. Yine de hukukumuzda getirilen bu düzenleme ile alanda önemli bir adım atılmış olduğunun altı mutlaka çizilmelidir.

Özellikle içinde bulunduğumuz ve farklı boyutlarda etkileri devam eden ve edecek olan Covid-19 pandemisinin, sosyal plan konusunun önemini daha

fazla öne çıkardığını söylemek mümkündür. Zira Global Player olarak tanımlanan işletmelerin işçi indirimine bağlı olarak yapmak zorunda kaldıkları sosyal planlar ve bu yöndeki hazırlıklara ilişkin haberlerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır.

Bu çalışmada, spesifik ayrıntılara girmeden, Covid-19 pandemi döneminin özelliklerini de dikkate alarak, Federal Almanya'da yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre işçi çıkarımına gidildiğinde "Sosyal Plan" yapma yükümlülüğü genel hatlarıyla değerlendirilmeye çalışılacaktır.

2. Sosyal Plan'ın Ortaya Çıkış Süreci ve Artan Önemi

Sosyal planın, günümüz endüstri ilişkiler sistemi içerisindeki yerini ve Covid-19 bağlantılı artan önemini daha net bir biçimde kavrayabilmek için genel hatlarıyla dahi olsa, çok kısaca ortaya çıkış sürecinin üzerinde durulması yararlı olacaktır.

Bu çalışma kapsamında ortaya koyabildiğimiz kadarıyla, yasal bir zorunluluk bulunmamasına rağmen sosyal planın ilk defa 1.Dünya Savaşından önce, Jena'daki Zeiss optik firmasında uygulamaya alındığını görmekteyiz. Öyle ki, anılan firmada plan kapsamında, yeniden yapılandırma kapsamında işçi çıkartılmasına karar verildiğinde, işçilerin sahip oldukları kıdeme göre, yeni bir iş buluncaya kadar boşta kaldıkları sürede daha rahat geçimlerini sağlamak amacıyla bir tazminatın ödenmesi öngörülmüştür. Bu yöndeki uygulama günümüzde sosyal planın öncüsü olarak kabul edilmektedir (Hemmer, 1997:13).

İlk yasal düzenleme ise 4.2.1920 tarihli İşyeri Teşkilat Kanunu'nda karşımıza çıkmaktadır. Anılan yasanın 74. maddesi özetle, işverene, personel ile ilgili yapılacak geniş kapsamlı değişikliklerle ilgili, işçileri temsil eden organ olan işyeri kurullarıyla¹ görüşme yükümlülüğü getirmiştir. Dolayısıyla yönetime katılım hakkı kapsamında, işyeri kurulları ile görüşülmeden toplu halde işçi çıkartılmasının önüne geçilmiştir (Hekimler, 2006:318).

Genel olarak işyeri kurullarının katılım haklarının 2. Dünya Savaşından sonra, özellikle 1952 tarihli İşyeri Teşkilat Kanunu'nun kabul edilmesiyle birlikte genişlemiş olduğunu görsek de, sosyal plan kurumuna henüz bu yasa da yer verilmemiştir. Sosyal plan, bugünkü anlamda esas itibarıyla, Ruhr havzasında kömür sektöründe yaşanan kriz ortamı ile birlikte hayat bulmuştur. Yaşanan krize bağlı olarak birçok kömür işletmesi kapanmak zorunda

konseyi kavramları da kullanıldığını ve üç kavramında eşanlamı olduğunun ifade edilmesi gerekir.

¹ Bu çalışmada Betriebsrat kavramının Türkçe karşılığı olarak "İşyeri Kurulu" kavramının kullanılması uygun görülmüştür. Literatürde ancak, işyeri konseyi ve çalışma

kalmıştır (Abelhauser, 1984:112). Bu süreçte Montan sanayinde imzalan ilk sosyal plan 1956 tarihini taşımakta olup Preusag AG ile işyeri kurulu arasında bağlanmış ve plan dahilinde işçiler için birçok tedbir öngörülmüştür. Başarılı olarak tanımlanabilecek bu uygulama ilerleyen yıllarda birçok işletmenin başvurduğu bir araca dönüşmüştür (Hekimler, 2016: 320). Günümüzde ise aşağıda ortaya konacağı üzere, koşullar oluştuğunda sosyal planın yapılması ihtiyari bir uygulama değil, yasal bir zorunluluk haline gelmiştir.

Covid-19'un ortaya çıkışı ile birlikte insanların doğal olarak endişelendikleri en önemli husus sağlıklarını korumak, alınan sağlık tedbirleri kapsamında mümkünse bu ölümcül virüs ile hiç temas etmemek olmuştur ki, bu kaygıyı halen haklı olarak her birimiz taşımaktayız. İkinci husus ise ücretli çalışanların alınan farklı tedbirler kapsamında (karantina, sokağa çıkma yasağı ve bunun sonucunda belirli ürün ve hizmetlere olan talep azalışı) işlerini koruma kaygısı olmuştur. Eş anlatımla dünyanın her yerinde işçiler haklı olarak işlerini kaybetme, işsiz kalma ve yeni bir iş bulamama korkusu ile karşı karşıya kalmışlardır. Hükümetlerin aldıkları çeşitli tedbirlere rağmen, birçok işletmelerin yeniden yapılanma sürecine girmeleri ve işçi indirimine gitmeleri kaçınılmaz hale gelmiştir. Nitekim Almanya'nın önde gelen Ekonomi Araştırma Kurumları arasında sayılan ifo Enstitüsü'nün yapmış olduğu hesaplamalara göre Federal Almanya'da işsiz sayısının 2020 yılı sonu itibarıyla 2,7 milyon kişiye çıkacağı tahmin edilmektedir (<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/74470/umfrage/prognose-des-ifo-zur-entwicklung-der-arbeitslosenzahl/>). Bununla birlikte belirli işkollarında istihdam kaygısı yaşanırken, başta sağlık ve hizmet sektörü olmak üzere birçok alanda çalışma koşullarının ağırlaştığının da ayrıca vurgulanması gerekir.

Bir diğer boyut ise anayasa ile teminat altına alınmış olan temel hak ve özgürlüklerin ne oranda sınırlandırılabilirliği meselesidir. Bu yönde de Federal Almanya'da oldukça yoğun tartışmalar yürütülmektedir (Papier, 2020:4). Nitekim bu virüsün yayılmasına engel olma yolunda alınan tedbirler kapsamında gerek özel, gerekse ekonomi hayatı önemli oranda kısıtlanmıştır. Tartışmaların önümüzdeki dönemde de devam edeceğini öngörmek önemli bir tespit olmasa gerekir.

Pandemi devam ettiği sürece birçok sektörde, üretilen mal ve hizmetlere olan talep azalışına bağlı olarak toplu halde işçi çıkarmaları devam edecektir ki bu sadece kısa ve orta ölçekli işletmeler için değil, büyük ölçekli hatta çokuluslu işletmeler için de söz konusudur. Nitekim Federal Almanya özelinde

bakıldığı zamanda, başta taşımacılık, turizm ve hatta demir çelik sektörlerinde faaliyet gösteren birçok işletmenin bu süreç içerisinde bulduklarını izleyebilmek mümkündür.

Bu nedenle de içinde bulunduğumuz şu günlerde, "sosyal plan" kavramı giderek daha sık duyulmaya başlanmıştır. Diğer bir ifadeyle, Covid-19 ile birlikte sosyal plan yapma zorunluluğu da artış göstermeye başlamış durumdadır. Ancak bu noktada sosyal plan yapma yükümlülüğünün salt Federal Almanya'ya has bir uygulama olduğu yanılgısına kapılmamak gerektiğinin ifade edilmesi gerekir. Nitekim İsviçre'de de 2014 yılında yapılan bir yasal değişiklik ile toplu işçi çıkarmaya gidildiğinde sosyal plan yapma yükümlülüğü getirildi (Geiser, vd. 2019: 232) ve bu ülkede Pandemi ile birlikte sosyal planın önemini daha da artış gösterdiği ifade edilmektedir (Heger, 2020: 12). Yine benzer bir durum Avusturya iş hukuku uygulamasında da geçerlidir (Födermayr, vd. 2020:346). Bu ülkede de yönetime katılım hakkı çerçevesinde koşullar oluştuğu takdirde bu planın yapılması kaçınılmaz hale gelmiştir (Löschnigg, 2017: 245). Yine Federal Almanya'daki kadar geniş bir uygulama alanı bulmasa da diğer Avrupa Birliği üyesi ülkelerde de benzer kurumlara rastlanmaktadır.

Özetle, içinde bulunduğumuz kriz dönemi itibarıyla özellikle hizmet sektörü ve sağlık sektörü olmak üzere çalışma koşulları ağırlaşırken, alınan tüm tedbirlere rağmen birçok sektördeki işletmeler mevcut işgücünü koruyacak kapasitelerini çoğunlukla yitirebilmektedirler. Bu nedenle de, şartlar iyileşmediği takdirde ve de başta kısa çalışma ve diğer esnek istihdam modellerinin yetersiz kaldığı zamanlarda, toplu halde işçi çıkarımların ve buna bağlı olarak da sosyal planların artış göstermesi kaçınılmaz hale gelecektir. Nitekim gelişmeler bu yöne doğru evrilmektedir.

3. Sosyal Plan'ın Yasal Çerçevesi

Çalışmanın bu noktasında daha başından belirtilmesi gereken en önemli husus, sosyal planın koşullar oluştuğu takdirde yapılmasının iradi bir karar olmayıp, yasal bir zorunluluğa dayanmasıdır. Eş anlatımla, işverenin yasada öngörülen şartlar ortaya çıktığında, bir sosyal plandan kaçınma hakkı bulunmamaktadır.

3.1. Sosyal Planın Kavramsal Tanımı

Yukarıda ifade edildiği üzere, işçilerin yönetime katılım haklarının en gelişmiş olduğu ülke Federal Almanya olup, işçilere tanınmış olan yönetime katılım hakları işyerleri kurulları (Betriebsrat) aracılığıyla yerine getirilmektedir.

Bu kuruların kuruluşu, oluşumu, görev ve yetkileri ile katılım haklarının çerçevesi, en son 20 Mayıs 2020 tarihinde değişikliğe uğramış olan 1972 tarihli İşyeri Teşkilat Kanunu (BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz) hükümleri kapsamında detaylı bir biçimde düzenleme bulmuştur. Bu doğrultuda işçileri işyeri seviyesinde temsil eden organ işyeri kurullardır. Ancak istihdam edilen işçi sayısına bağlı olarak işyeri kurullarına bağlı ayrıca çeşitli komiteler kurulmaktadır. Bunlardan bazılarının kurulmasının zorunlu, bazılarının ise ihtiyari olduğunun belirtilmesi gerekir. Bununla birlikte, işyeri bir işletmeye bağlı ise ayrıca Genel İşyeri Kurulu (Gesamtbetriebsrat), bir holdinge bağlıysa Holding İşyeri Kurulu (Konzernbetriebsrat) kurulmaktadır.

Anılan kanunun hükümleri doğrultusunda işverenler, yapısal bir değişikliğe gitmeyi planladıkları zaman bu değişikliklerden işçilerin de birinci derecede etkileneceğinden hareketle, bu sürece işyeri kurullarını dahil etmekle yükümlü tutulmaktadır.

Bu noktada yapısal değişiklik kavramı üzerinde durulması yerinde olacaktır. Çünkü yapılan her değişikliğin yapısal bir değişiklik olarak tanımlanmasının olanağı bulunmamaktadır. Yasa koyucu da bu görüşten hareket ederek, yapısal değişiklik kavramına İşyeri Teşkilat Kanununun 111. maddesinde yer vermiştir (Däubler, vd. 2017: 1083). Bu maddeye göre;

- işyerinin tümünün veya belirli bir bölümünde faaliyetlerin sınırlandırılması veya tümünden sonlandırılması,
- işyerinin tamamen veya önemli bir bölümünün nakli,
- işyerinin başka işyerleri ile birleşmesi veya bölünmesi,
- işyerinin organizasyon yapısında, amacında veya üretim birimlerindeki değişiklikler,
- yeni çalışma yöntemlerinin ve üretim süreçlerinin devreye alınması.

Burada sayılmış olan tüm hususlar hiç şüphesiz olarak istihdam halindeki işçiler üzerinde de etkide bulacaktır. Nitekim bu değişikliklerin çoğunluğu uygulamada işçilerin transfer edilmesini ve/veya işçi indirimine gidilmesini zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla bu doğrultudaki değişiklikler doğrudan işçileri etkileyecektir. İşverenler açısından, zaman zaman farklı faktörlere bağlı olarak bu tür yapılanma gereksinimlerinin ortaya çıktığı tartışılmazdır. Nitekim bu yöndeki gereksinim, bir kriz haline

gelmiş olan Covid-19 pandemisi süreciyle de kendisini çok belirgin bir biçimde, tüm dünyada olduğu üzere Federal Almanya'da da göstermiştir.

Planlanan yapısal değişikliklerin işçiler üzerindeki etkisini minimize etmeye ve mümkün olduğu ölçüde korunmalarına yönelik olarak yasa koyucu, sürece işçileri temsil eden organın, yani işyeri kurullarının dahil edilmesini ve tarafların aralarında adına "sosyal plan" denilen bir metni oluşturmalarına hükmetmiştir. Sosyal plan ile esas amaçlanan, yapısal değişiklikler sonucunda işçiler için ortaya çıkan kayıpların denkleştirilmesi veya azaltılmasıdır.

Bu doğrultuda sosyal planı, işveren ile işçileri temsil eden işyeri kurulları arasında anlaşma suretiyle, işyerinde gerçekleştirilecek olan yapısal değişiklikler sonucunda işçiler üzerinde ortaya çıkacak kayıpları azaltmak ve sonuçları dengelemek için oluşturulan bağlayıcılığı olan bir belge olarak tanımlayabilmek mümkündür. Kanunun 112. maddesinin 1. fıkrası hükmü uyarınca sosyal plan, işletme sözleşmesi (*Betriebsvereinbarung*) niteliğindedir. Bu bakımdan işletme sözleşmesi için geçerli olan esaslar, sosyal plan için de geçerlidir.²

3.2. Sosyal Plan Oluşturma Yükümlülüğü

Her ne kadar işyerinde yapısal bir değişikliğe gidilmesi planlandığında, bu değişikliğin istihdam halindeki işçiler üzerinde sonuçları olacaksa da, mutlak anlamda her işyerinde bu planın oluşturulma yükümlülüğünün bulunup bulunmadığı hususunun açıklığa kavuşturulması gerekir.

İşyeri Teşkilat Kanunu, istihdam edilen işçi sayısının belirli bir büyüklüğe ulaşması halinde işyeri kurullarına katılım haklarının tanınmasını ön görmektedir. İncelemeye konu olan sosyal plan kapsamında ise Kanun'un 111. maddesinin 1. fıkrası işverene, işyerinde seçme yeterliliğine sahip yirmiden fazla işçiyi istihdam ediliyor olması halinde, planlanan yapısal değişiklikler işçiler üzerinde olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olacaksa, zamanında ve kapsamlı bir biçimde işyeri kurulları ile görüşme yükümlülüğü getirmektedir. Eş anlatımla işyerinde yirmiden az işçinin istihdam edilmesi halinde, işyeri kurulunun sürece dahil edilme ve nihayetinde bir sosyal planın oluşturma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak bu hükme rağmen işverenin, daha az sayıda işçi istihdam etmesi durumunda da işyeri kurullarını sürece dahil etmesi yönünde bir engel bulunmamaktadır.

² Bkz.; Kanununun 77. maddesine

3.3. Sosyal Planın İçeriği

Oluşturulan sosyal plan, gidilecek yapısal değişiklik sonucunda işçiler için ortaya çıkacak kayıpların dengelenmesi veya en azından azaltılmasına yönelik hükümler içermektedir. Taraflar esas itibarıyla içeriği serbest bir biçimde düzenleme hakkına sahiptirler, bu konuda yasa koyucu kesin bir çerçeve çizmemektedir. Bu belgede bağitlanan hükümler doğrultusunda işçiler, haklarının ifasını talep edebilmektedirler.

Yıllar içerisinde şekillenen uygulamalarla, genel hatlarıyla, tarafların aşındaki konularda düzenlemeye gittikleri görülmektedir.

- İşten çıkarma halinde işçilere ödenecek olan tazminat,
- Ücret düşüşlerinin ortaya çıkması durumunda denkleştirme tazminatı,
- Ücretli izin
- İşçinin vasıf düzeyinin arttırılmasına yönelik vasıflandırma ve eğitim önlemleri,
- İşçilerin, işletmeye bağlı başka işyerlerine transferi halinde oluşacak yeni çalışma koşullarının belirlenmesi,
- İşyeri yaşlılık sigortası güvencesinin sağlanması,
- İşyeri düzeyinde sağlanan sosyal yardımların güvenceye alınması,
- İşçinin kıdemine ilişkin belirlenmesine ilişkin kriterler,
- İşçinin yeni bir iş araması için ortaya çıkan masrafların üstlenilmesine ilişkin esaslar,
- İşçilerin erken emekliliğe sevkine ilişkin düzenlemeler,
- Kısa çalışma ödeneğine ilave olarak işveren tarafından yapılacak ödemeler,

Şüphesiz olarak burada sadece genel hükümlere işaret edilmektedir. Sosyal planı oluşturan taraflar, planın oluşma gerekliliğine bağlı olarak, örneğin Covid-19 sürecine dayalı olarak, özellikli hükümlere de yer verebileceklerdir. Önümüzdeki dönem içerisinde Covid-19'a bağlı olarak sosyal planlarda hangi özel düzenlemelere gidildiğini çok daha net bir biçimde analiz etme olanağı bulacağız. Ancak özetle, yeniden yapılanmanın sebebine, işkolunun ve özelde de işletmenin özelliklerine bağlı olarak sosyal planda yer verilen hükümlerin farklılık gösterebildiğini belirtebilmemiz mümkündür.

3.4. Tarafların Sosyal Plan Üzerinde Uzlaşamamaları Halinde İzlenecek Süreç

Her ne kadar şartlar oluştuğunda bir sosyal planın yapılması yasa koyucu tarafından zorunlu tutulsa da uygulamada, yapılan görüşmeler ve değerlendirmeler sonucunda tarafların hemfikir

olup kabul edebilecekleri bir metin üzerinde uzlaşmaları mümkün olmayabilir. Böyle bir durum ortaya çıktığı zaman, işçilerin çıkarlarının korunması kaygısından hareket eden yasa koyucu, İşyeri Teşkilat Kanununun 112. maddesinin 2. fıkrası kapsamında gerekli tedbirleri almış durumdadır (Däubler, vd. 2018: 2430).

Anılan madde hükmüne göre; tarafların planlanan yapısal değişikliklere bağlı olarak bir sosyal plan üzerinde uzlaşamamaları halinde işveren veya işyeri kurulu, Federal İş Kurumu Başkanlığı'na başvurmak suretiyle arabuluculuk sürecinin başlatılmasını talep edebilir. Federal İş Kurumu Başkanlığı, bu görevi kendisi yerine getirebileceği gibi, bağlı birimlere de aktarabilir.

Arabuluculuk sürecinin başarısızlıkla sonuçlanması veya tarafların Federal İş Kurumu Başkanlığına başvuramamaları halinde ise yine gerek işveren, gerekse işçileri temsil eden organ Uzlaştırma Kuruluna (*Einigungsstelle*) başvurabilir. Uzlaştırma Kurulu Başkanının talebi üzerine, Federal İş Kurumu Başkanlığı yönetim kurulunun bir üyesi veya kurumun görevlendireceği bir üyenin görüşmelere katılması Kanun'un 112. maddesinin 2. fıkrasının son cümlesi hükmü uyarınca esastır. (Daubler, s.XX),

Tarafların Uzlaştırma Kuruluna, görüş farklılıklarının ortadan kaldırılıp bir çözüme kavuşturulması amacıyla kendi önerilerini sunmaları esastır. Gelen bu öneriler doğrultusunda kurul, tarafların uzlaşması yönünde çaba gösterir. Bu süreç sonucunda taraflar anlaşılırsa, ilgili hususlar yazı altına alınarak taraflarca ve kurul başkanınca imzalanır. Ancak tüm çabalara rağmen tarafların uzlaşamamaları durumunda, kanunun 112. maddesinin 4. fıkrası doğrultusunda sosyal plan, Uzlaştırma Kurulu tarafından oluşturulur ve Kurulun kararı taraflar arasında uzlaşmış bir metin olarak kabul edilir. Diğer bir ifadeyle, Uzlaştırma Kurulunun vermiş olduğu karar bağlayıcı niteliktedir.

Tarafların bir sosyal plan üzerinde anlaşamamalarının sonucunda Uzlaştırma Kurulu tarafından bir sosyal planın yapılması gerekliliği ortaya çıkmışsa, bu durumda kurulun, işçi tarafından gelen talepler ile işveren tarafından gelen ekonomik kaygıları dikkate alarak karar vermesi gerektiği yasa metninde açıkça vurgulanmıştır. Bu temel ilkeye bağlı olarak, özellikle dikkate alınması gereken hususlar yasa koyucu tarafından Kanun'un 112. maddesinin 5. fıkrasında ayrıntılı olarak listelenmiştir.

Uzlaştırma Kurulunun örgütsel yapısı, faaliyeti ve yetkileri İşyeri Teşkilat Yasası'nın 76. maddesinde kapsamlı bir biçimde düzenlenmiştir. Bu kurulun salt sosyal plan için yetkili olduğu yanılıgına

kapılmamak gerekir. Nitekim yasada bu kurula geniş ölçüde yetkiler verilmiş olup, esas itibarıyla işveren ile işçilerin temsilcisi olan işyeri kurulları arasındaki uyuşmazlıkları çözüme bağlamaktadır. Böylelikle yasa koyucu işyeri kurulundan bir talebin gelmesi durumunda sosyal planın yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

Ancak, İşyeri Teşkilat Kanunu'nun 112a maddesinin 2. fıkrasında yer verilen hüküm, bir işletmenin kuruluşundan itibaren ilk dört yıl içerisinde yapısal bir değişiklik nedeniyle personel indirimine gitmesini kararlaştırması halinde dahi bir Uzlaştırma Kurulu aracılığıyla sosyal planın yapılması yükümlülüğünü ortadan kaldırmaktadır. Diğer bir ifadeyle, işletmenin kuruluşunda itibaren ilk dört yıl içinde bu yönde yasal bir zorunluluk bulunmamaktadır. Bununla birlikte, tarafların bir plan oluşturmak istemeleri halinde bir engel bulunmamaktadır. Dolayısıyla bir işletmenin kuruluşunun üzerinden ancak dört yıl geçtikten sonra ve bu dönem içerisinde bir işyeri kurulu kurulmuş ve faaliyet gösteriyorsa, Uzlaştırma Kurulu aracılığıyla bir sosyal plan oluşumu mümkün olabilmektedir.

Yukarıda anılan madde fıkrasının ikinci bendi, işverenin sosyal plan yapma yükümlülüğünden kaçınmasına engel olmak için, işletmenin yeni kurulmuş olma şartına açıklık getirmektedir. Öyle ki, yasa koyucu işletmenin reorganizasyon kapsamında yeniden yapılandırılması durumlarını yeni kuruluş olarak kabul etmemektedir. Bu yönde yıllar içerisinde Federal İş Mahkemesi'nin vermiş olduğu çok sayıda karar bulunmaktadır. (BAG, 15.12.2016 - 8 AZR 612/15; BAG, 14.11.2013 - 8 AZR 824/12; BAG, 12.06.2019 - 7 AZR 317/17).

112a maddesinin 1. fıkrası hükmü ise, işletmede planlanan yapısal değişiklik sonucunda aşağıda belirtilen eşik değerler kapsamında işçi çıkartılmasını öngörmekteyse, Uzlaştırma Kurulu aracılığıyla sosyal planın oluşumunu mümkün kılmaktadır. Buna göre,

- işletmede 20 ila 59 işçi istihdam ediliyor ve asgari 6 işçiden az olmamak üzere işçilerin %20'si işten çıkartılacaksa,
- işletmede 60 ila 249 işçi istihdam ediliyor ve asgari 37 işçiden az olmamak üzere işçilerin %20'si işten çıkartılacaksa,
- işletmede 250 ila 499 işçi istihdam ediliyor ve asgari 60 işçiden az olmamak üzere işçilerin %15'i işten çıkartılacaksa,
- işletmede asgari 500 işçi istihdam ediliyor ve asgari 60 işçiden az olmamak üzere işçilerin %10'u işten çıkartılacaksa,

işyeri kurulları, işveren ile bir sosyal plan üzerinde anlaşamaması halinde bu planın Uzlaştırma Kurulu

aracılığı ile oluşturulmasını talep etme hakkına sahip olmaktadır.

Buradan açıkça görüldüğü üzere yasa koyucunun esasen amaçladığı, işveren ile işçileri temsil eden organ olan işçi kurulları aracılığıyla, yönetime katılım hakları çerçevesinde, bir diyalog süreci içerisinde bir sonuca varmalarıdır. Ancak tüm iyi niyetli çabalara rağmen bunun mümkün olmadığı durumlarda ise, iş hukukunun temel felsefesi olan işçiyi koruma ilkesinden hareket ederek, işçilerin çıkarlarının korunmasına yönelik olarak, bu planın Uzlaştırma Kurulu aracılığı ile hayata geçirilmesini sağlamaktır ki bununla ilgili olarak da yukarıda kısaca izah edilmeye çalışıldığı üzere bazı sınırlamalar getirilmiş durumdadır.

4. Genel Değerlendirme

Bilindiği üzere ülkemizde yürürlükte olan mevzuat hükümleri kapsamında, Ticaret Kanunumuzdaki işaret ettiğimiz düzenleme hariç olmak üzere, bir sosyal plan yapma yükümlülüğü bulunmamaktadır. İşçi çıkarımı hallerinde işçi ve işveren sendikaları arasında bağitlanan toplu iş sözleşmelerinde bazı düzenlemelere yer verilse de bu hükümler, daha çok başka bir yazının konusunu oluşturan sosyal seçim ilkesi kapsamında şekillenmekle birlikte, sosyal plan ile karşılaştırma olanağı bulunmamaktadır.

Covid-19 ile birlikte getirilen kısıtlamalar birçok işletme için, üretilen mal ve hizmetlere olan talebin azalmasına, ciroların düşmesine neden olurken bunun sonucunda yeniden yapılanma sürecine girmelerini zorunlu hale getirmiştir. Federal Almanya'daki endüstri ilişkiler sisteminde işyeri kurullarının varlığı nedeniyle işçilerin haklarının daha geniş ölçüde korunabildiği bir gerçektir. Ancak alınan tüm tedbirlere rağmen bazen işten çıkarmalar kaçınılmaz hale gelebilmektedir. İşte tam da bu noktada adaletli bir uygulamanın sağlanabilmesi için sosyal planlar çok önemli bir fonksiyon üstlenmektedir. Bir ölçüde son çare olarak başvurulmak zorunda kalınan işten çıkarmalarda, işçileri temsil eden organ olan işyeri kurullarının sürece dahil edilmesiyle, daha adaletli bir uygulamanın gerçekleşmesi yönünde bir denetim sağlanmış olmaktadır. Eş anlatımla, sosyal plan yoluyla endüstri ilişkiler sistemi içerisinde, adeta bir iç denetim mekanizmasının kurulduğunu ifade etmemiz mümkündür. Bu denetim mekanizmasının önemi Covid-19 döneminde ise şüphesiz olarak daha da artmıştır.

Kaynaklar

Abelhauser, W. (1984). Der Ruhrkohlenbergabu seit 1945, Verlag Beck, München.

- Akın, L. (2020). Covid 19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri, Çimento İşveren Dergisi, (5), 16-71.
- Centel, T. (2020). Covid Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı, Sicil İş Hukuku Dergisi, (43), 11-29.
- Däubler, W. ve Kittner, M. (2020). Geschichte der Betriebsverfassung, Bund Verlag, Frankfurt.
- Däubler, W. ve Kittner, M. ve Klebe, T. (2018). BertVG-Betriebsverfassungsgesetz Kommentar, 16.Auflage, Bund Verlag, Frankfurt.
- Däubler, W. ve Hjort, P ve Schubert, M. (2017). Arbeitsrecht Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen, 4.Auflage, Nomos, Baden.
- Födermayr, B ve Resch, R. (2020). Arbeitsrecht, 7.Auflage, Manz Verlag, Wien.
- Geiser, T. ve Müller, R. ve Pärli, K. (2019). Arbeitsrecht in der Schweiz, 4.Auflage, Stämpfli Verlag, Bern.
- Heger, P.H. (2020) Der Sozialplan – eine durch der Coronakrise gefaehrdetes Instrument, <https://angestellte.ch/rechtsberatung/rechtsartikel/showData/der-sozialplan-ein-durch-die-coronakrise-gefaehrdetes-instrument>
- Hekimler, A. (2020). Federal Almanya'da İşçilere Yönetime Katılım Hakkının Verilişinin 100. Yılında Avrupa Birliği Hukuku Çerçevesinde Güncel Düzenlemeler, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,(65), 95-124.
- Hekimler, A. (2018). Avrupa İş Konseylerine İlişkin Direktifin Genel Hükümleri ve Güncel Gelişmeler, Karatahta Dergisi, (4), 1-21.
- Hekimler, A. (2006). Almanya'da Faaliyet Gösteren Çokuluslu Şirketlerde İnsan Kaynakları Yönetimi, Legal, İstanbul.
- Hekimler, B. (2020). Korona Günlerinde Türkiye'de Çalışma İlişkileri, Yönetim ve Çalışma Dergisi, (1), 1-13.
- Hemmer, E.(1997). Sozialpläne und Personalanpassungsplaene – Eine empirische Untersuchung, Deutscher Instituts Verlag, Köln.
- Löschnigg, G. (2017). Arbeitsrecht, 13.Auflage, ÖGB Verlag, Wien.
- Özdemir, E.M. (2020). Covid 19 Salgının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İznin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmelerine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, (43), 126-157.
- Papier, H.J. (2020). Umgang mit der Corona-Panmemie: Verfassungsrechtliche Perspektiven, Aus Politik und Zeitgeschichte, (35-37), 4-8.
- Tekinalp, Ü. (2011). Yeni Türk Ticaret Kanununda Sosyal Plan, Tankut Centel'e Armağan, 2011, 1082-1097. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/74470/umfrage/prognose-des-ifo-zur-entwicklung-der-arbeitslosenzahl/>