

Avrupa Adalet Divanı

Çev.: Doç.Dr.Alpay HEKİMLER*

Karar Tarihi: 06.12.2007

Karar Sayısı: C-300/06

Kısmi süreli olarak istihdam edilen bir işçinin ücretinin düşük bir seviyede ödenmesi durumu, ücrete eşitlik ilkesinin ihlali anlamına gelebilir.

Özü:

Kısmi süreli çalışanlar, belirlenmiş olan bireysel çalışma süresinin üzerinde fazla süreli çalışma gerçekleştirirlerse ve bu çalışmanın karşılığında tam süreli çalışanlara oranla daha düşük bir ücret alırlarsa, bu durum ücrete eşitlik ilkesinin ihlali anlamına gelebilir. Böyle bir durumda özellikle kadınların, erkeklerden daha fazla oranda etkilenmesi söz konusu ise, ihlal daha da fazla geçerlilik kazanır.

Olay:

Davacı, Berlin Eyaletinde memur statüsünde öğretmen olarak çalışmaktadır. Kendisi kısmi süreli olarak çalışmakta olup 2000 yılında Ocak ile Mayıs ayları arasında fazla süreli çalışma gerçekleştirmiştir. Kendisine gerçekleştirmiş olduğu fazla süreli çalışmanın karşılığında memurlar için geçerli olan “Fazla Süreli Çalışma Yönetmeliği” hükümlerine göre ücreti ödenmiştir. Ancak ödenen ücret, tam süreli çalışan öğretmenlere aynı süreler için ödenen ücret seviyesinden düşüktür.

Davacı, yönetmeliğin hükümlerinin, eşit veya karşılaştırılabilir nitelikli işler için kadın ve erkelere eşit ücretin ödenmesini öngören, Avrupa Topluluğu Sözleşmesinin 141.maddesinin aykırılık oluşturduğunu iddia etmektedir. Federal İdare Mahkemesinde görülen davada verilen karar uyarınca, dava konusu hükmün Topluluk Hukukuna aykırılık oluşturup oluşturmadığı yönünde karara bağlanması için, Avrupa Adalet Divanına intikal ettirilmiştir.

Avrupa Adalet Divanı, dava konusu düzenlemenin belirli koşullar altında ücrete eşitlik ilkesine aykırılık oluşturduğu yönünde karar vermiştir.

* Namık Kemal Üniversitesi Öğretim Üyesi

Gerekçe:

Memurlar için geçerli olan, "Fazla Süreli Çalışma Yönetmeliğinde" yer alan hükmün, tam olarak Topluluk Hukukuna aykırılık oluşturup oluşturmadığına karar verilememiştir. Esas itibarıyla ücrete eşitlik konusunda geçerli olan ilke sadece cinsler arasında doğrudan bir ayrımcılığın yapılmasını önlemekte, bunun ötesinde dolaylı olarak – cinsiyete herhangi bir atıf da yapılmadan – fiilen erkeklerden çok kadınları ilgilendiren konular kapsamında da ayrımcılığın yapılmamasını kapsamaktadır.

Dava konusu olayda, kısmi süreli olarak çalışan öğretmenlerin kendileri için belirlenmiş olan bireysel çalışma süresinin üzerinde fazla sürede çalışmaları halinde ödenen ücretin, tam süreli çalışanlara ödenen fazla süreli çalışma ücretinden daha düşük olması nedeniyle dezavantajlı durumdadır.

Eğer uygulamada erkeklerden çok kadınların etkilenmesi söz konusu ise bu durumda, kadın ve erkelere eşit ücretin ödenmesi gerektiğine ilişkin ilkenin ihlal edildiği açıktır. Bunun böyle olup olmadığı hususunun tespiti ise, sadece Federal İdare Mahkemesi tarafından mümkündür.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 13.11.2007

Karar Sayısı: 9 AZR 134/07

Yabancı işverenler ile kurulan iş ilişkilerinde Alman hukuku yerine yabancı hukukun uygulanmasına karar verilmiş olursa dahi Alman iş hukukunun yine de uygulanabilmesi mümkün olabilmektedir.

Özü:

Yabancı bir işverenin yanında çalışan ve iş ilişkisi kurulurken, o ülkenin mevzuatının uygulanacağı yönünde karar veren bir Alman, bu karara rağmen istisnai hallerde Alman hukukuna dayanarak haklarını arayabilir. Çünkü iş görenin yabancı hukukun uygulanması yönünde bir karar vermiş olması, herhangi bir seçimi gerektirmeyecek konular bağlamındaki ulusal mevzuattan yararlanılmasına engel oluşturamaz. Burada esas ölçüt iş ilişkisi kapsamında Almanya ile mi yoksa yabancı ülke ile daha yakın ilişki içerisinde bulunduğu hususudur.

Olay:

Davacılar Alman vatandaşları olup, davalı Amerikan Havayolu Firmasında hostes olarak çalışmaktadır. Taraflar iş sözleşmesini şirketin merkezinde bulunduğu Chicago'da imzalamış olup, iş sözleşmesinde açıkça, Illinois Eyalet yasalarının geçerli olacağını ve uyuşmazlık halinde Amerikan Mahkemelerinin yetkili olacağına yer vermişlerdir.

Davacıların ihtiyaçları şirketin Frankfurt üstünde karşılanmakta olup, Frankfurt-Chicago ve Frankfurt-Washington hatlarında çalışmaktadırlar. Davacılar Kısmi Süreli ve Belirli Süreli Çalışma Kanununun 8.maddesine istinaden çalışma sürelerinin azaltılmasını talep etmişler, ancak davalı bu talebi kabul etmemiştir. Davalı, davacıların talebini geri çevirirken bunun gerekçesini taraflar arasında akdedilen iş sözleşmesinde ABD Hukukunun uygulanması yönünde karar verildiğini ve bundan dolayı da çalışma süresinin kısaltılması konusunda bir talebin yerinde olmayacağına, dayandırmıştır.

Çalışma süresinin azaltılması konusunda davacıların İş Mahkemesi nazirinde açmış oldukları dava reddedilmiş, Eyalet İş Mahkemesine yapılan temyiz başvurusu da kabul edilmemiştir. Davacıların Federal İş Mahkememize yapmış oldukları başvuru kabul edilerek, Eyalet İş Mahkemesinin kararının bozulmasına ve yeniden görüşülmek üzere iadesine karar vermiştir.

Gerekçe:

Davacıların, davalıdan çalışma sürelerinin azaltılması yönünde bir talepte bulunup bulunamayacakları konusunda tam olarak bir karara varılabilmemiş değildir.

Taraflar aralarında akdettikleri iş sözleşmesinde ABD hukukunun uygulanması yönünde karar vermişler ve bu ülkenin mevzuatında çalışma sürelerinin azaltılması yönünde bir talep hakkını ön görmemektedir. Ancak EGBGB'nin 30.maddesinin 1.fikrasına göre, iş görenlerin hangi mevzuatın uygulanacağı yönünde bir seçim ile karşı karşıya kalmaları durumunda, ulusal mevzuattan kaynaklanan koruyucu hükümlerinin ihlal edilmemesini zorunlu kılmaktadır. Ulusal mevzuatın uygulanıp uygulanamayacağı hususu ise EGBGB'nin 30.maddesinin 2.fikrası uyarınca iş ilişkisinin daha çok Almanya ile mi yoksa daha çok yabancı ülke ile ilişkisi içersinde olduğudur.

Bu ilkeler doğrultusunda Eyalet İş Mahkemesi, davacılar ile davalı arasında kurulmuş olan iş ilişkisinde esasen Frankfurt'daki üst makamın ne derecede yetkili olduğu ve bu kapsamda Almanya ile bağlantılı olarak Alman hukukunun ne derecede uygulanabileceğini tespit etmesi gerekmektedir. Bunun dışında Eyalet İş Mahkemesinin, dava konusu olayda Alman Mahkemelerinin yetkili olup olmayacağı konusunu çözüme kavuşturması gerekir.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 29.11.2007

Karar Sayısı: 2 AZR 724/06

Sigorta dolandırıcılığı şüphesi derhal fesih için haklı neden oluşturabilir.

Özü:

Bir işveren de oluşan, yanında çalışan bir işçinin, işletmeye ait olan araç ile kasten sigortayı dolandırmak amacı ile kazaya sebep vermesi şüphesi, iş sözleşmesini derhal feshi için haklı neden oluşturabilir.

Olay:

Dört davacı, davalı Belediyede çöp toplama aracında şoför olarak çalışmışlardır. Davacılar, çöp toplama aracı ile sayısız kazalara karışmışlar ve bu kazalar sırasında kanıtlanabilir bir biçimde davacıların arkadaşlarının araçlarına zarar verilmiştir. Çöp toplama araçlarının zorunlu sigortaları G Sigorta Şirketince yapılmıştır. Sigorta şirketi, kazaların sayısının giderek artması üzerine sigorta dolandırıcılığı gerekçesi ile suç duyurusunda bulunmuştur. Yürütülen hazırlık soruşturması kapsamında aramalar gerçekleştirilmiş ve bazı araç geçrele el konulmuştur.

Davalı, olaylardan haberdar olması üzerine davacıları dinlemiş, davalılar kendilerine istinat edilen suçu kabul etmemişlerdir. Ancak davalı, personel kurulunun da sürece dahil etmek suretiyle davacıların iş sözleşmesini derhal feshetmiştir. Davacılar, iş sözleşmelerinin haksız yere feshedildiği ve objektif bir gerekçenin bulunmadığı gerekçesi ile feshin geçersizliğine karar verilmesini talep etmiştir. Davalı ise, davacıların kazaları kasten gerçekleştirdikleri ve bu yol ile sigorta şirketine dolandırma yoluna gittiklerini iddia etmiştir. Bunun dışında arama ve bazı araç geçrele el konulmasının sadece acil durumlarda haklı bir neden oluşturduğunu belirtmiştir.

İş Mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesi davanın kabulü yönünde karar vermişlerdir. Davalının, temyiz talebi Federal İş Mahkememize kısmen kabul edilmiştir. Dört davacıdan üçünün yargılamanın yeniden yapılması için Eyalet İş Mahkemesine gönderilmesine, dördüncü ile ilgili talebin onanmasına karar verilmiştir.

Gerekçe:

Dava konusu olay kapsamında üç davacı ile ilgili olarak davalının iş sözleşmesini derhal feshetme konusunda haklı bir nedene dayandırıp dayandıramadığı tespit edilememiştir.

Esas itibariyle, sigorta şirketini dolandırmak amacıyla işverene ait araçlar ile kazaya sebebiyet vermek ve bunun da kazaya karışan araç sahipleri tarafından biliniyor olması konusunda işverenin şüphelenmesi, derhal fesih için haklı neden oluşturur. Ancak bunun ön koşulu, olay ile ilgili objektif bir şüphenin var olması ve işverenin, işçilerin kendilerine savunma hakkı vermesine dayanmaktadır.

Bu kapsamda dava konusu olayda kazaların sıklığı ve de meydana geliş biçimleri ile ilgili üç olayda Eyalet İş Mahkemesi konuyu detaylı olarak araştırması gerekmektedir. Buna karşın dördüncü olayda Eyalet İş Mahkemesinin yapmış olduğu inceleme sonuçları açık olduğundan ötürü temyiz talebinin kabullünün reddine karar vermek gerekmiştir.

Hessen Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 14.05.2007

Karar Sayısı: 16 Sa 1885/06

Bir işçi, kendisine ait özel posta gönderilerini, işletmenin posta gönderim sürecine dahil etmek suretiyle postalama yoluna giderse, derhal fesih riski ile karşı karşıya kalabilir.

Özü:

Bir işçi, işverenin izni olmadan kendisine ait olan postayı, işletmeye ait postaların gönderilmesi süreci içersine dahil ederse, bu durum işverenin derhal fesih kararı için haklı neden oluşturabilir. Görevin kötüye kullanılması suretiyle meydana gelen maddi hasarın son derece sınırlı olması durumunda da (dava konusu olayda beş Euro'nun altında) aynı ilke geçerliliğini korumaktadır.

Olay:

Davacı, davalı sigorta acentesinin yanında müşteri temsilcisi olarak Ekim 2002 tarihinden beri çalışmıştır. Davacının görev tanımlaması arasında özellikle müşteriler ile ilgili iletişimin sağlanması yer almaktaydı. Bu görevini yerine getirirken ilgili yazışmaları kendisi kaleme almakta olup bunları postalamak üzere ilgili birime bizzat elden teslim etmekteydi.

2.1.2006 tarihinde, gönderilere posta pulu yapıştırmaktan sorumlu olan çalışanın dikkatini bazı zarfların üzerinin el yazısı ile yazılmış olduğunu dikkatini çekmiş ve bu yazının davacıya ait olduğunu anlamıştır. 16.1.2006 tarihinde ise yeniden üç adet el yazısı ile yazılmış zarf şirket gönderileri arasında yer almıştır. Olayın Personel Şefine intikale etmesi üzerine, davalı Personel Şefine bu mektupların kendi özel postası olduğunu ve bunun anormal bir eylem olmadığını belirtmiştir.

Davalı bu olaylar üzerine 18.1.2006 tarihinde davacı ile aralarında akdedilmiş olan iş sözleşmesini derhal feshetmiştir.

Gerekçe:

Taraflar arasındaki iş ilişkisi haklı bir nedene dayanarak sona erdirilmiş durumdadır. Dava konusu olayda davalının, iş ilişkisini ihbar sürelerini dikkate almadan sona erdirebilmesi için haklı bir nedeni bulunmaktadır. Bundan ötürü Medeni Kanununun 626.maddesinin 1.fıkrası uyarınca derhal fesih kararı yerindedir.

Davalı, posta masrafından tasarruf etmek amacıyla kendisine ait olan özel posta gönderilerini işletmenin posta gönderileri arasına karıştırmak suretiyle sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerini ihlal etmiştir. Çalışanlar, işverenlerinin onayı olmadan, maddi anlamda sınırlı bir zarar meydana gelecek olsa dahi, işletmeye ait kaynakların kendi amaçları doğrultusunda kullanılmasında yetkili değildirlir. Davacı, maddi anlamda sınırlı oranda işletmenin zarara uğramasına neden olmuşsa da (Beş Euro'nun altında), genel olarak vermiş olduğu zarar büyüktür. Çünkü davacı vermiş olduğu maddi zarardan bağımsız olarak, işverenin kendisine karşı olan güven duygusunun zedelenmesine neden olmuştur.

Davalının görevini kötüye kullandığı açıktır, çünkü özel postanın ne dolaylı bir biçimde, ne de doğrudan gönderilmesi konusunda işletmede bir izin bulunmamaktadır. Davacının, kendisine ait olan özel postasını gönderim masraflarının işletme tarafından karşılanması gerektiğinin bilmesi gerekirdi. Davacının, bunun anormal bir eylem olmadığı şeklindeki açıklamalarından, hukuka aykırı bir faaliyet içerisinde girmediği sonucunu da çıkartabilmek mümkün değildir, davacı daha çok bu yönde bir ifade kullanmak ile bu yönde bir görüntü sergilemeye çalışmıştır.

Davalının, dava konusu olayda davacının iş sözleşmesini feshetmeden önce bir ihtarında bulunması gerekmemektedir. Davacının, davalının görevini kötüye kullanmış olmasının kabul etmek zorunda olmadığını bilmesi gerektirdi. Her çalışan, işletmenin ihtiyaçları için hazır edilmiş olan kaynakların bireysel gereksinimleri gidermek için kullanamayacağını bilmektedir. Örneğin, zarf gibi önemsiz sarf malzemelerinde bir defalık bir kullanım halinde ayrı bir durum söz konusudur. Ancak bu olayı dava konusu olay ve gelişim biçimi ile karşılaştırabilmek mümkün değildir.