

Avrupa Adalet Divanı

Çev: Alpay HEKİMLER*

Karar Tarihi : 13.11.2014

Sayısı: C-416/13

Polisi memuru olabilmek için üst yaş sınırının 30 yaş olarak belirlenmesi Avrupa Birliği hukukuna aykırılık oluşturmaktadır.

Özü:

Polis memuriyeti için mesleğe giriş yaş sınırının 30 olarak öngörmüş olan düzenleme, yaş nedeniyle haksız bir ayrımcılık teşkil ettiğinden ötürü, Avrupa Birliği hukukuna aykırılık oluşturmaktadır. Polis memuru görevini ifa ederken, fiziksel olarak belirli bir yeterliliğe sahip olması gerekebilir. Ancak bu yeterliliğinin belirlenmesi uygunluk testleriyle belirlenmesi ve bu kapsamda üst yaş sınırının getirilmemesi uygundur.

Olay:

Davacı açmış olduğu davasıyla, yerel polis memuru olarak çalışmak istediği özerk Asturien bölgesinde, polis memuriyetine giriş yaşı olarak üst sınırın 30 yaş olarak belirlendiğinin ve bu yöndeki yaş sınırının kamu memuriyeti önünde kendisi için engel oluşturduğunu ve de bu yolla temel haklarının engellendiğini iddia etmiştir.

Davacın, davasını açmış olduğu İdare Mahkemesi, yargılama sürecine ara vererek, bu yönde getirilmiş olan bölgesel düzenlemenin Avrupa Birliği normlarına aykırılık oluşturup oluşturmadığı yönünde tespit edilmesi için Avrupa Adalet Divanına başvurmuştur. Avrupa Adalet Divanı, yapılan yargılama sonucunda, bölgesel düzenlemenin birlik hukukuna aykırılık oluşturduğu sonucuna varmıştır.

Gerekçe:

Bölgesel polis memuru olabilmek için mesleğe giriş için üst yaş sınırının 30 olarak belirlenmiş olunması, bu sınırın üzerinde olanlar için, yaş nedeniyle haksız nedenle bir ayrımcılık oluşturmaktadır. Bu yönde bir düzenleme, istihdam ve mesleği ifa etme bakımından açık bir biçimde 2000/78/EG sayılı Direktifin hükümlerine aykırılık oluşturmaktadır.

* Prof. Dr. Namık Kemal Üniversitesi Öğretim Üyesi

Dava konusu olan bölgesel düzenleme, açık bir biçimde yaşa bağlı olarak kişilerin farklı bir işleme tabi tutulmasını öngörmektedir. Bu düzenleme, 30 yaşının üzerinde olan kişilerin sadece yaşları nedeniyle, karşılaştırılabilir nitelikteki kişilerden farklı bir muamele tabi tutulmaları sonucuna neden olmaktadır.

Bu yönde bir ayrımcılığın öngörülmüş olunması haklı bir nedene dayanmamaktadır. Yerel polisin, bazı görevlerinin yerine getirilmesi aşamasında örneğin, kişilerin ve malların korunmasında, suçluların tutuklanması veya koruma altına alınması aşamalarında veya devriye hizmetini yerine getirirken belirli bir fiziksel güç gerektirmekte olsa da, bu yöndeki değerlendirmenin 30 yaş sınırına bağlanması uygun değildir. Çünkü bu konudaki yeterlilik ne 30 yaşında, ne de 30 yaşının üzerinde doğrudan her adayda kendiliğinden var olan bir özellik değildir.

Bunun dışında meslek memuru adayların seçim sürecinde ayrıca fiziksel yeterlilik testlerin uygulanması öngörülmektedir. Bu yol ile yaş sınırına bağlı olmadan ve bir ayrımcılık yapılmadan anılan mesleğin icrası için, hangi adayların daha uygun olduğunun belirlenmesi mümkün olmaktadır.

Schleswig Holstein Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 30.9.2014

Sayısı : 1 Sa 107/14

İşçiler esas itibariyle anlamsız işler ile meşgul edilemezler.

Özü:

İşverenler, işçileri (dava konusu olayda ağır özürlü bir işçi) anlamsız işler ile meşgul ederlerse, örneğin her gün farklı düğmelerin tasnif edilerek ayıklanmasının işçiden istenmesi ve ardından bunların akşam yeniden karıştırılarak aynı işin ertesi gün tekrar yapılmasının talep edilmesi, işçilerin genel anlamda kişilik haklarının ihlali anlamına gelmektedir. Ancak bu yönde kesin bir kanaatin oluşabilmesi için, ağır bir kusurun varlığı aranmaktadır.

Olay:

Davacı ağır özürlü olup, Federal Orduda, yardımcı işçi kadrosunda giyim atölyesinde çalışmıştır. Ancak davacının yapmakta olduğu iş, ordunun yeniden yapılandırılması faaliyetleri kapsamında ve de Almanya'da zorunlu askerlik hizmeti uygulamasına son verilmesi sebebiyle, ortadan kalkmıştır.

Davalı tarafından davacıya önerilmiş olan, işten muaf tutulması konusundaki öneri davacı tarafından kabul edilmemiş, davacı davalıdan iş sözleşmesinde yer verilen işine uygun bir işte çalıştırılmasını talep etmiştir. Bu talep üzerine davalı, davacıdan örneğin, düğmelerin ayıklanıp tasnif edilmesini ve bunların akşamları yeniden karıştırılmak suretiyle işin tekrarlanması gibi anlamsız işler ile meşgul etmiştir. Davacı, açmış olduğu davasıyla kişilik haklarının zedelendiği gerekçesiyle manevi tazminat talebinde bulunmuştur. İş Mahkemesi, davacının talebini haklı görerek, davalıyı 5.000 Euro tutarında manevi tazminat ödemeye mahkum etmiştir.

Davalının temyiz başvurusu üzerine Eyalet İş Mahkemesi, kararın bozulması yönünde hüküm kurmuştur.

Gerekçe:

Davacının, davalıdan tazminat talep etme hakkı bulunmamaktadır. Davacının özellikle, Medeni Kanununun 823.maddesinin 1.fıkrası ve 831.maddesi kapsamında, Anayasanın 1.maddesinin 2.fıkrası ile teminat altına alınmış olan kişilik haklarının zedelendiği gerekçesi ile manevi tazminat talebinde bulunması mümkün değildir.

Ancak, davalı davacıdan talep etmiş olduğu işlerden ötürü, kişilik haklarını zedelemiştir. Burada işçiden yapılması istenen işinin, ekonomik olup olmadığının bir önemi bulunmamaktadır. Önemli olan husus işçi ile bağlanmış olan iş

sözleşmesinde yer alan işin tanımı ile işçiden yapılması istenen işin, işçiyi negatif etkileyip etkilemediği ve de istenen işi ile işçinin değerinin düşürülüp düşürülmesi meselesidir. İşçiden düğüme ayıklanıp tasnif edilmesinin istemi, bu yönde bir eylemi ortaya koymaktadır.

Buna rağmen, kişilik hakları zedelendiğinde her durumda bir tazminat ödenmesi durumu ortaya çıkmamaktadır. Tazminatın ödenmesi için ağır bir kusurun varlığı şartı aranmalıdır.

Berlin- Brandenburg Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 12.8.2014

Sayısı : 7 Sa 852/14

Alkol bağımlısı bir şoförün iş sözleşmesi içkiliyken aracı kullandığında dahi derhal feshedilmesi mümkün değildir.

Özü:

Mesleği şoförlük olan bir işçi alkolü iken araç kullanırsa, esas itibariyle iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini ihlal etmiş olur, ancak böyle bir durumda iş sözleşmesi, işçi terapi göremeye hazır olduğunu beyan etmesi durumunda, kişinin davranışı nedeniyle feshedilmesi mümkün değildir. Böyle bir durumda işveren, işçinin kusurlu davranışı nedeniyle ilkin kendisini uyarması ve iş ilişkisini sürdürmesi gerekmektedir.

Olay:

Davacı, davalı işverenin yanında şoför olarak çalışmıştır. Davacı, alkolü iken (0,64 Promil) kullanmakta olduğu kamyon ile bir kazaya neden olmuştur. Bu kaza neticesinde çarpmış olduğu araçtaki kişi yaralanmıştır. Bunun ile birlikte önemli derecede bir maddi hasar meydana gelmiştir. Davacının çalışmış olduğu işletmede kesin bir alkol kullanım yasağı uygulanmaktadır.

Davalı, davacı ile aralarındaki iş ilişkisini, davacının alkolü araç kullanması sebebiyle, kişinin davranışı gerekçesi ile derhal feshetmiştir. Davacının İş Mahkemesi nezdinde açmış olduğu davası reddedilmiştir. Mahkeme kararın gerekçesinde, kusurun ağırlığı sebebiyle işinin önceden uyarılmasına gerek olmadığı yönündeki görüşüne dayandırmıştır. Bunun ile birlikte kararda, kişinin alkolik olmasının onun suçsuz sayılmasına gerekçe oluşturamayacağını, alkolü iken kamyonu kullanması sebebiyle diğer insanların yaşamını da tehlikeye atığı vurgulanmıştır.

Davalının, Eyalet İş Mahkemesine yapmış olduğu temiz başvurusu kabul edilmiş olup ilgili hüküm verilmiştir.

Gerekçe:

Davalı, tarafından verilen derhal fesih kararı sosyal bakımdan haklı bir nedene dayanmamaktadır. Mesleği şoförlük olan bir işçi esas itibariyle alkolü iken

kamuya açık olan alanlarda kendisine tahsis edilmiş olan aracı kullanması durumunda, iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini ihlal etmiş sayılmaktadır. Ancak işçinin bu davranışı alkol bağımlısı olması sebebiyle ortaya çıkmış ise, işçinin o anda iş sözleşmesini ihlal etmiş olduğu yönünde bir kusur aranması mümkün değildir.

Böyle bir durumda iş sözleşmesinin sadece, işçinin alkol bağımlılığı nedeniyle işini sürekli olarak yerine getirmesinin mümkün olmaması halinde, feshedilmesi mümkün olmaktadır. Dava konusu olayda olduğu gibi, işçi alkol bağımlılığı konusunda bir terapi görmeye ciddi anlamada hazır olması halinde, ifade edilen durum gerçekleşmemektedir. İşçinin terapiye hazır olması durumunda, işverenden, işçinin davranışından dolayı kendisinin uyarması ve iş ilişkisinin sürdürülmesi beklenmelidir.