

Federal Anayasa Mahkemesi

Karar Tarihi: 25.11.2004

Sayısı: 1 BvR 2459/04

Toplu sözleşme yoluyla pilotların emeklilik yaşının belirlenmesi Anayasa'ya aykırı değildir.

Özü: Toplu sözleşme yoluyla bir pilotun çalışma yaşamına 60. yaşında sona erdirilmesi yönünde düzenlemede bulunulabilir. Emeklilik yaşının bu şekilde sınırlandırılması Anayasa'ya aykırı olmayıp özellikle Anayasa'nın 12. maddesinin 1. fıkrası uyarınca teminat altına alınan pilotların mesleklerini icra etme özgürlüğünü zedelememektedir.

Olay: 1942 doğumlu davacı, pilot olarak çalışmaktaydı. Yürürlükte olan ve kendisinin üyesi olduğu sendikanın taraf olduğu toplu sözleşme hükmü uyarınca fiili çalışma yaşamı 60. yaşını doldurduğu ayın sonunda son bulmaktadır.

Kendisi toplu sözleşmede belirlenmiş olan yaş haddine ulaştıktan sonra, hizmet ilişkisinin son bulmadığını iddia etmektedir. Davacı, toplu sözleşme ile getirilen hüküm çalışma hakkını zedelemekte olduğundan dolayı Anayasa'ya aykırı olduğunu iddia etmektedir. İş Mahkemesi, Eyalet İş Mahkemesi ve Federal İş Mahkemesi davayı red etmişlerdir. Federal Anayasa Mahkemesi, Anayasaya aykırılık gerekçesi ile açılan davayı başarılı olma şansı düşük olması gerekçesi ile karara bağlamamıştır.

Gerekçe: Toplu sözleşme ile getirilen yaş sınırlaması davacının iddia etmiş olduğu şekilde Anayasa'nın 12. maddesinin 1. fıkrası uyarınca çalışma hakkını ihlal etmemektedir.

Yaş sınırlamasının getirilmesi suretiyle çalışma hakkına müdahale edilmektedir, ancak bu müdahale yoluyla birçok kişinin sağlık durumları ve hayatları güvence altına alınmaktadır. Pilotun yeterliliğini kaybetmesi durumunda bundan birçok kişi etkilenecektir. Pilot olarak çalışabilmesi, gerek fiziksel gerekse ruhsal açıdan yeterliliği gerekli kılmaktadır. Yaşının ilerlemesine bağlı olarak verimin düştüğü bilinen bir gerçektir.

Belirlenen yaş sınırı kabul edilebilir seviyededir. Bu sınır pilotların verimlerini koruyabilmeleri için uygun olup aynı zamanda da gereklidir. Toplu sözleşme partnerleri aynı zamanda 60. yaşının tamamlanmasından sonra pilotların verimliliklerinin bireysel olarak denetlenmesi konusunda bir hükme yer vermemişlerdir. Tarafların –yasa koyucu gibi– genel hükümler düzenleyebilmeleri mümkündür.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 1.12.2004

Sayısı: 4 AZR 55/04

İşveren sendikası üyeliğinden ayrılmak isteyen işverenin üyelikten ayrılışı, altı aydan daha uzun süreli bir ihbar süresine bağlı olabilir.

Özü: İşveren sendikası üyeliğinden ayrılmak isteyenler için ihbar süresi takvim yılının dolmasından altı ay önce olarak belirlenmiş ise, Ekim ayında üyelikten ayrılacağını ihbar eden işverenin üyeliği, esas itibarıyla bir sonraki yılın sonunda sona ermektedir. Bu durum en azından üyenin fesih sürecine ilişkin bir çekince koymaması halinde geçerlidir.

Olay: Toplu sözleşmeye taraf olan davacı, davalının işçisidir. Davalı 1980 yılından beri faaliyet gösterdiği işkolundaki işveren sendikasına üyedir. İşveren sendikası tüzüğüne göre, üyelikten ayrılmak isteyen işverenlerin üyeliklerine takvim yılının dolmasına altı ay kala son verilebilir. Davalı Ekim 1999'da üyeliğin en yakın zamanda son verilmesi talebi ile üyelikten ayrılışını talep etmiştir.

1.8.2000 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere toplu sözleşme partnerleri ücret artışı konusunda anlaşmışlardır. Davacı bunun üzerine davalıdan ücret artışını talep etmiştir. Ancak davalı bu talebi işveren sendikası üyeliğinin 30.4.2000 tarihinde son bulduğu gerekçesi ile kabul etmemiştir. İşveren sendikası tüzüğünde altı aydan uzun süreli bir ihbar süresinin belirlenmesi mümkün değildir, aksi halde Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrası ihlal edilmiş olunur.

Eyalet İş Mahkemesi davayı kabul etmiştir. Davalının temyiz talebi ise kabul edilmemiştir.

Gerekçe: Davacının, kendisine toplu sözleşme uyarınca ödenmesi gereken ücret farkını talep etme hakkı bulunmaktadır. Toplu sözleşmenin bağtlandığı tarihte işveren halen işveren sendikasının üyesi konumundadır.

Davalının işveren sendikadaki üyeliği ancak 31.12.2000 tarihinde son bulmuştur. Bu durum fesih yazısından açıkça anlaşılmaktadır. Davalı, tüzükte belirlenmiş olan ihbar süresi ile ilgili olarak herhangi bir çekince koymamıştır. Bu nedenle işveren sendikası tüzüğü uyarınca "mümkün olan en kısa zamanda" üyelikten ayrılma talebi 31.12.2000 tarihi olarak belirlenmek zorunda kalmıştır.

Baden Württemberg Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarih: 20.10.2004

Sayısı: 2 Sa 73/04

İşverenler Noel ikramiyesinin ödenmesini, ücret telafi edilmeden fazla çalıştırma koşuluna bağlarsa Medeni Kanunun 612a maddesindeki tedbir yasağını ihlal etmiş olurlar.

Özü: Bir işveren, işçilerin Noel ikramiyesini, ücret telafi edilmeden daha fazla çalıştırılmasına bağlarsa, Medeni Kanunun 612a maddesindeki tedbir yasağını ihlali anlamına gelmektedir. İşçiler bu biçimde çalışma süresinin uzatılmasını kabul etmek zorunda değillerdir. Aynı durum, işletmenin mali açıdan kötü duruma düşmesi halinde de geçerlidir. İşçiler talebi kabul etmeme hakkından yararlanmaları halinde, işverenin işçilerin bu davranışından ötürü Noel ikramiyesini ödememe şeklinde cezalandırabilmeleri mümkün değildir.

Olay: Davacı, davalının yanında depo sorumlusu olarak çalışmaktadır. Aralarında akledilen sözleşmeye göre haftalık çalışma süresi 35 saat olarak belirlenmiştir. Noel ikramiyesi ile ilgili olarak, işverenden gelecek başka bir talebi yerine getirme zorunluluğu olmadan ödeneceği kararlaştırılmıştır.

2002 yılında davalı maddi olarak büyük zarara uğramıştır. Bu zararı telafi edebilmek amacıyla işçilerin aynı koşullar altında 35 saat yerine 40 saat çalışmalarını istemiştir. Çalışanların çoğunluğu bu talebi kabul etmiştir. Davacı ise bu talebi kabul etmeyen küçük bir grubun üyesi konumundadır.

İşveren, talebi kabul etmiş olanlara aylık ücretin %40 tutarında Noel ikramiyesi ödemiştir. Davacı, kendisinin de Noel ikramiyesini hak kazandığını iddia etmektedir. Çalışma süresinin uzatılması konusundaki talebi kabul etmeyenlere, işveren tarafından Noel ikramiyesinin ödenmemiş olması tedbir talebinin ihlali anlamına geldiği iddia edilmektedir. Davacının temyiz başvurusu mahkemece kabul edilmiştir.

Gerekçe: Davacının Medeni Kanunun 612a maddesi uyarınca davalıdan Noel ikramiyesi talep etme hakkı bulunmaktadır. Medeni Kanunun 612a maddesine göre bir işveren, işçinin haklarını usulüne uygun olarak kullandığı için farklı muameleye tabi tutulmasını mümkün kılmamaktadır. 612a maddesi tek taraflı bir talep hakkını doğurmaktadır.

Davacı, davalıdan gelen talebi kabul etmeyerek, haklarını usulüne uygun bir şekilde kullanmıştır. Bir işçinin hukuksal açıdan hiçbir suretle hizmet sözleşmesinde değişiklik yapılması konusundaki talebi kabul etmek zorunda değildir. İşletmenin maddi olarak zor koşullar içinde bulunması halinde dahi bu kural geçerlidir. Bu olayla ilgili olarak işverenin, işyeri gerekliliklerinden dolayı, koşullarda değişiklik olduğu gerekçesi ile fesih aracına başvurabilmesi mümkündür.

Nürnberg Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 7.9.2004

Sayısı: 6 Sa 116/04

İşgörememezlik hali sırasında özel amaçlı ek işlerin yerine getirilmesi derhal fesih için haklı neden oluşturabilir.

Özü: İşgörememezlik durumu tescil edilmiş olan bir işinin, iş görme borcu ile karşılaştırılabilir nitelikli özel amaçlı bir işi yerine getirirse, bu durum hizmet ilişkisinin derhal fesih için haklı neden oluşturabilir. İşçi, iş görme borcunu bedensel olarak yerine getirdiği durumlarda işgörememezlik durumunun psikolojik problemlere bağlı olması hallerinde de aynı durum geçerlilik kazanmaktadır.

Olay: Davacı 1978 yılından beri davalı Belediye’de karayolları işçisi olarak çalışmaktadır. Omurgasında meydana gelen deformasyon ve eklemlerindeki damar sertliği nedeniyle %60 oranında özürlü durumdadır. Şubat 2001 tarihinde davacı, davalıdan ek bir iş yapma konusunda izin almadan “ev ve bahçe bakımı” konusunda faaliyet göstermek üzere faaliyet gösterdiğini ilgili makama tescil ettirmiştir.

04.11.2002 tarihinde davacı, davalıya çalışamayacak durumda hasta olduğunu bildirmiş ve doktor raporunu da göndermiştir. Davalı daha sonradan davacının o gün öğleden sonra başka bir kişinin bahçesinde bakım işleri gerçekleştirdiğini öğrenmiştir. Davalı, davacının bu konudaki bilgisine başvurmuştur. Davacı başlangıçta özel olarak başka bir yerde çalıştığı yönündeki iddiayı kabul etmediyse de, sonradan davalının görgü tanığının bulunduğunu ifade etmesi üzerine, sağlık durumun oldukça düzeldiği gerekçesi ile kendisini savunmuştur. Davalı bu olay üzerinde davacıya ihtarda bulunmuştur.

Bu görüşmenin ardından davacı yeniden 5 haftalık bir süre için iş göremez durumda olduğunu davalıya bildirmiştir. Davacı ancak bu süre zarfında yine başka kişilerin bahçe düzenleme işlerinde çalışmıştır. Davacı bu çalışmalarını sırasında bir ağacı kestiği gibi bunun taşınması için firma adına bir kamyon kiralamıştır. Davalının bu olaydan haberdar olması üzerine Çalışma Konseyi ve Entegrasyon Dairesinin onayını alarak, hizmet ilişkisini derhal feshetmiştir. Davacı açmış olduğu davası ile işyerinde uğradığı psikolojik taciz nedeniyle rahatsızlandığını ve bunun bahçe işlerini yerine getirmesi yönünde bir engel oluşturmadığını iddia etmektedir. Talep mahkemece red edilmiştir.

Gerekçe: Derhal fesih geçerlidir. Davacı, ek iş yapamamak konusundaki anlaşmayı ihlal ettiği gibi hizmet aktinden doğan yükümlülükleri yerine getirmemiştir. İşgörememezlik durumu kendisini burada haklı çıkartması için yeterli değildir. Kendisi büyük ölçekte iş sözleşmesinde belirlenmiş olan karşılaştırılabilir nitelikte işler yerine getirmiştir. İş görme borcunu işyerindeki psikolojik problemler nedeniyle yerine getiremediği ancak başka yerlerde bu yönde çalışabildiği yönündeki iddiası salt kendisini korumaya yönelik olarak değerlendirilmektedir.

Davacının hakikaten işyerindeki psikolojik problemlere bağlı olarak iş görme borcunu yerine getirip getiremediği gerçeğinin tespit edilmesi mümkün olmamıştır. Ancak en azından tarafların vardıkları anlaşma uyarınca davalının, davacının ek işlerini sürdürmesini kabul etmeyeceğinin bilmesi gerekirdi. Buna rağmen, kendisi aralarında ki anlaşmanın hemen akabinde iş göremeyecek nitelikte hastalığına rağmen ek işlerini sürdürmüştür. Davacının bu davranışı provokasyon niteliğindedir. Davacının bu davranışı nedeniyle davalı nezdinde güvenilirliği düzeltilemeyecek şekilde zedelenmiştir.

Davalının, kendisinin meslektaşları tarafından tacize uğradığını düşünmesi yine de davranışını haklı kılmamaktadır. Nedenini belirtmeden kendisini hasta olarak yazdırmak yerine, işverenine problemleri açıklamasını ve bu problemlerinin bertaraf edilmesi konusunda yardım talep etmesi gerekirdi.

Baden Württemberg Eyalet Sosyal Mahkemesi

Karar Tarihi: 18.8.2004

Sayısı: L 3 AL 1199/02

İşsiz bir kişi, belirli süreli bir iş ilişkisini sona erdirmesine rağmen işsizlik parasını talep edebilir.

Özü: İş Kurumu, işsizin eğitimini aldığı mesleğine göre belirli süreli bir iş ilişkisine girmek üzere, belirsiz süreli bir işi sona erdirdiği gerekçesi ile, işsizlik parasını ödememezlik edemez. İşgücü piyasasında meydana gelen değişiklikler kapsamında süresiz bir işyerine belirli süreli bir işin kabul edilmesi durumunun cezalandırılması mümkün değildir.

Olay: Davacı Lise Öğretmenidir. 80'li yıllarda gerekli sınavları vermesine rağmen başlangıçta Milli Eğitimde bir iş bulamamıştır. Bunun üzerine otomotiv sektöründe süresiz bir iş ilişkisi kapsamında 2001 yılına kadar çalışmıştır. İşine, öğrenmiş olduğu mesleğe geri dönebilmek gerekçesi ile son vermiştir.

Eyalet kendisini takip eden eğitim yılı için belirli süreli olarak işe almış, yaz tatili sırasında iş ilişkisine son vermiş ve yeniden eğitim yılının başlaması ile birlikte işe almıştır. Yazın çalışmadığı dönemler için davacı işsiz olduğu gerekçesi ile işsizlik parası talep etmiştir. Ancak davalı süresiz bir iş ilişkisini kendi rızası ile sona erdirdiği gerekçesi ile bu ediniyi sunmayı kabul etmemiştir. Davacı tarafından açılan dava Eyalet İş Mahkememizce kabul edilmiştir.

Gerekçe: Davacının işsizlik parasını talep etme hakkı bulunmaktadır. Eğitimini aldığı mesleği icra edebilmek amacıyla süresiz iş ilişkisini sona erdirmesi önemli bir neden oluşturmaktadır. İşgücü piyasasında meydana gelen gelişmeler doğrultusunda belirli süreli bir iş ilişkisi ile süresiz bir iş ilişkisi arasında bir cezalandırmaya gidilmesini haklı kılmamaktadır. İşe yeni alınan kişiler günümüzde ilk önce belirli süreli bir iş ilişkisinden geçmek zorundadırlar. Bunun ile birlikte işçiler tarafında temelde arzu edilen mobilite isteklerinin sınırlandırılmaması gerekmektedir. Bu durum özellikle, işyerinin değiştirilmesi halinde eğitim alınan mesleği icra etme şansının ortaya çıktığı durumlarda geçerlidir.

Baden-Württemberg Eyalet Sosyal Mahkemesi

Kararın Tarihi: 22.9.2004

Sayısı: L 5 AL 1986/04

İşsiz kalma durumunun geç bildirilmesi işsizlik parasından kesinti yapılması sonucuna neden olabilir.

Özü: İşsizlik halinin geç olarak bildirilmesi durumunda esas itibariyle işsizlik parasının miktarı azaltılabilir. Baden Württemberg Eyalet Sosyal Mahkemesinin 5. Dairesine göre bu durum, ilgili kişinin bu yükümlülükten haberdar olmaması halinde dahi geçerli olduğu görüşündedir.

Olay: 49 yaşındaki davacı 1995 yılında Şubat ayından Ağustos ayına kadar bir mermer atölyesinde çalışmıştır. Daha önceki yıllarda olduğu gibi işvereni 29.09.2003 tarihinde 01.12.2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere kış aylarında iş talebinin azalması gerekçesi ile hizmet akdini feshetmiştir. Davacı işsiz kaldığı ilk günde İş Kurumuna işsiz olduğunu bildirerek işsizlik parası talebinde bulunmuştur. İş Kurumu davacının işsizlik parası talebini kabul etmiş, ancak işsiz kalacağını geç bildirmesi sebebiyle işsizlik parası olarak 1.500 Euro belirlemiştir.

Davacı, itiraz talebinin kabul edilmemesi üzerine Karlsruhe Sosyal Mahkemesine dava açmış ve Mahkemece işsizlik parasının tam olarak ödenmesi yönündeki talebi kabul edilmiştir. Baden Württemberg Eyalet Sosyal Mahkemesinin 5. Dairesi Federal İş Kurumunun temyiz talebini red etmiştir.

Gerekçe: Her işçi, işsiz kalacağını öğrendiği andan itibaren bu konuda İş Kurumunu bilgilendirmesi yasal bir zorunluluktur. Bu yükümlülüğü ihlal eden kişi –bu yükümlülüğün kendisi tarafından biliyor olup olmamasına bağlı olmadan– işsizlik parasında bir kesintiyi göze almak zorundadır.

Her işçi, işsiz kalma tehlikesi ile karşı karşıya kaldığı durumlarda, işsizliği engellemek veya en azından bu süreyi azaltmak amacıyla hareket etmesi beklenilmesi doğal bir olgudur. Bu çabaların arasında beklemeden bir an önce işe aracılık edebilmek amacıyla İş Kurumuna bildirimde bulunmak da yer almaktadır. İşçinin yıllardan beri kış aylarında işveren tarafından hizmet ilişkisinin son buldurulduğu ve yeniden istihdam edildiği gerçeği olayın farklı değerlendirilmesini haklı kılmamaktadır. Çünkü burada da işçinin kış aylarında işsiz kalacağı gerçeği önceden belli olması nedeniyle yeni bir işe aracılık edilmesi amacıyla İş Kurumunun önceden bilgilendirilmesi gerekirdi.

