

Alman Federal Mahkeme Kararları

Çev: Alpay HEKİMLER*

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 26.1.2017

Sayısı: 8 AZR 736/15

Özürü olan işçilere farklı davranılması her durumda doğrudan ayrımcılık anlamına gelmemektedir.

Özü:

Bir işveren, tüm işçilerden gelen talepler doğrultusunda haftalık çalışma süresinin artırılmasına karar verir, ancak yeni işe alınmış olan bir işçi ile özürü bir işçiyi kapsam dışında tutarsa, bu her durumda, özürü olan işçinin, özürülüğü nedeniyle ayrımcılığa tabi tutulmuş olduğu sonucuna varılmasına neden oluşturmaz.

Olay:

Davacı, taşımacılık alanında faaliyet gösteren davalının yanında 2007 yılından beri çalışmaktadır. Davacı en son olarak işverenin K şubesinde kurye olarak haftalık 27,5 saatlik çalışma süresi kapsamında istihdam edilmiştir. Davacı, Aralık 2011 tarihinden beri %50 oranında ağır özürü durumundadır.

Haziran 2013 tarihinde davalı işveren, haftalık 66,5 saatlik iş yükünün kısmi süreli olarak çalışmakta olan 14 işçi arasında dağıtılmasına karar vermiş ve bu kapsamda da işçiler ile birlikte iş sözleşmelerinde gerekli değişiklikleri yapmıştır. Bu doğrultuda işveren, davacı özürü işçi ve Ocak 2014 tarihinden itibaren işyerinde çalışmaya başlamış olan işçi hariç olmak üzere, tüm kısmi süreli çalışan işçilerin çalışma sürelerinin artırılması yönündeki isteklerini dikkate alarak, dağılımı gerçekleştirmiştir. Davacı, açmış olduğu davası ile kendisinin özürü olması sebebiyle çalışma süresinin arttırılmadığı ve böylelikle diğer işçiler karşısında ayrımcılığa tabi tutulduğunu iddia etmiştir. Davacı, davalıdan çalışma süresinin artırılması, bu sürenin artırılmasının mümkün olmaması halinde ise Eşit Davranma Kanununun 15.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca, işverenin ayrımcılık tazminatı ödenmesine hükmedilmesini talep etmiştir.

Davacının davası, İş Mahkemesi tarafından reddedilmiş, Eyalet İş Mahkemesi tarafında kabul edilmiştir. Temyiz talebi üzerinde yapılan yargılama sonucunda Federal İş Mahkemesi tarafından davanın yeniden görüşülmek üzere Eyalet İş Mahkemesine gönderilmesine, kararın bozulmasına hükmedilmiştir.

* Prof. Dr. Namık Kemal Üniversitesi, Öğretim Üyesi

Gerekçe:

Davacının, Eşit Davranma Kanununun 15.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca ayrımcılık tazminatına hak kazanıp kazanmadığının tam olarak tespit edilebilmesi mümkün değildir. Dava konusu olayda, davacının Eşit Davranma Kanununun 22.maddesi hükmü çerçevesinde, özürlülüğü nedeniyle ayrımcılığa tabi tutulduğuna ilişkin delilleri ortaya koyup koymadığı belirsizdir. Eyalet İş Mahkemesi, isabetsiz bir şekilde, 22.madde kapsamında koşulların gerçekleşmiş olduğu kanaatine varmıştır.

Eşit Davranma Kanununun 1.maddesi hükmü uyarınca, ayrımcılığın sadece kanıtların var olması halinde varlığı kabul edilmektedir. Bu bağlamda, özürlülüğün ayrımcılık için neden oluşturmuş olabileceğine ilişkin kanaate sahip olmak yereli olmayıp, bunun kesin nedeninin olduğunun kanıtlanması gerekmektedir.

Münih Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 17.01.2017

Sayısı : 6 TaBV 97/16

Çalışma konseyi üyeliği konumunu kullanarak bireysel çıkar sağlamayı amaçlamak, Çalışma konseyi üyeliğinin sonlandırılması için haklı neden oluşturmaktadır.

Özü:

Çalışma konseyi üyesi olan bir işçi eğer, ilkin kendi bireysel taleplerin yerine getirilmesinden sonra (dava konusu olayda: kendisine Bonus ödenmesi) işletme sözleşmesi¹ konusunu görüşmesinin mümkün olacağı yönünde işvereni tehdit ederse, işveren bu işçi için çalışma konseyi üyeliğinin sonlandırılmasını talep edebilir. İşçin bu yöndeki davranışı, İşyeri Teşkilat Kanununun 23.maddesinin 1.fıkrası bağlamında, ağır kusurlu olarak görevini kötüye kullanması anlamına gelmektedir.

Olay:

Davaya taraf olan işçi, uzun yıllardan beri işyerinde kurulmuş olan çalışma konseyinde, çalışma konseyi başkanı olarak görev yapmaktadır. Çalışma konseyi başkanı, 2014 yılından beri kendisine Bonus olarak bir ücret farkının ödenmesini talep etmekte olup, bu talebini dile getirdiği dönem içerisinde de aynı zamanda işveren ile çalışma konseyi arasında yeni bir vardiya modelinin uygulanmasına geçilmesine yönelik görüşmeler sürdürülmüştür.

2016 yılının başında çalışma konseyi başkanı, gerçekleştirilen iki görüşme esnasında Bonus talebini yenilemiş, ancak işyeri yönetiminden bu yönde olumsuz yanıt almıştır. Bunun üzerine, çalışma konseyi başkanı, işverene bireysel talebinin karara bağlanmaması halinde, çalışma konseyinin görevine devam etmeyeceğini ve planlanan işletme sözleşmesini boykot edeceğini ifade etmiştir. Bu davranışı üzerine, işveren tarafından kendisine ikale sözleşmesi yoluyla, iş ilişkisinin sonlandırılması yönündeki öneriyi ise geri çevirmiştir.

Bu gelişmeler üzerine işveren, davaya taraf olan işçinin çalışma konseyi üyeliğinin sonlandırılması talebiyle İş Mahkemesine başvurmuş, İş Mahkemesi davayı reddetmiş, ancak Eyalet İş Mahkemesi davanın kabulüne hükmetmiştir.

¹ Çevirmenin Notu: İşletme sözleşmesi (*Betriebsvereinbarung*) İşyeri Teşkilat Kanunu (*Betriebsverfassungsgesetz - BetrVG*) hükümleri kapsamında işveren ile çalışma konseyi arasında bağtlanan sözleşmedir.

Gerekçe:

Davaya taraf olan işçinin, çalışma konseyi üyeliğinin sonlandırılması gerekmektedir.

Çalışma konseyi başkanı, yapmış olduğu açıklamaları ile ağır kusurlu bir biçimde görevini kötüye kullanmıştır. Bu kapsamda İşyeri Teşkilat Kanununun 23.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca, çalışma konseyi üyeliğinin son bulması gerekmektedir.

Kişinin ağır kusurlu olarak görevini kötüye kullandığı objektif bir biçimde ortada olup, böyle bir durumda görevini sürdürebilmesi olanak dahilinde değildir. Çalışma konseyi başkanının defaten tekrar etmiş olduğu talep ve ifadeleriyle, bireysel çıkarlarının çalışma konseyinin çıkarlarının üzerinde tutmakta olduğunu açıkça ortaya koymuştur. Kendisi açıkça, bireysel düzeyde çıkar sağlamak için konumunu kullanmak istemiştir. Bu yönde ortaya koymuş olduğu tutum ve muhtemelen de ileride de aynı tutumu sürdüreceği olması sebebiyle, işverene karşı olan güven ilişkisi sarsılmıştır.

Berlin İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 1.7.2017

Sayısı : 56 Ca 5356/15

Ücret ayrımcılığı: Kadın işçilerin diğer meslektaşlarının almış oldukları ücretlere ilişkin işverenden bilgi talep etme hakları bulunmamaktadır.

Özü:

Ücret ayrımcılığının yapıldığına ilişkin şüphelenen kadın işçiler, yürürlükteki mevzuat hükümleri uyarınca işverenlerinden, karşılaştırabilir nitelikteki erkek meslektaşlarının almış oldukları ücretleri konusunda bilgi talep etme hakları bulunmamaktadır. Bu yönde bir talebe ilişkin yasa ile tanımlanmış bir hak bulunmamaktadır. Ancak, ücret konusunda ayrımcılık yapıldığının kanıtlanması durumunda Eşit Davranma Kanununun hükümleri kapsamında tazminat talebinde bulunulması mümkündür.

Olay:

Davacı, yaklaşık on yıllık bir süreden beri ZDF Kanalında yayınlanan "Fontal 21" adlı siyaset programında görevli olarak çalışmaktadır. Davacı, kısa bir süre önce, kendisinden daha az mesleki tecrübesi olan ve de daha az kıdeme sahip olan erkek meslektaşlarının, daha fazla ücret aldıklarını öğrenmesi üzerine, ilkin ücret artışının sağlanması konusunda işverenden talepte bulunmuştur. Talebin işveren tarafından kabul edilmemesi üzerine, davacı TV kanalını dava ederek, cinsiyet nedeniyle kendisine daha düşük bir ücret ödendiğini, bu nedenle zararının tazmin edilmesinin ve de erkek meslektaşlarının almış oldukları ücretinin miktarı hakkında kendisine bilgi verilmesini talep etmiştir.

Davacının davası İş Mahkemesi tarafından reddedilmiş, davacı kararı temyiz edeceğini beyan etmiştir.

Gerekçe:

Davacının, davalıdan erkek meslektaşlarına ödenmekte olan ücret konusunda kendisine bilgi verilmesini talep etme hakkı bulunmamaktadır. Bu yönde bir talep yasal bir dayanaktan yoksundur.

Bunun ile birlikte, Eşit Davranma Kanunu hükümleri kapsamında da bir tazminat hak edebilmesi de mümkün değildir. Esas itibarıyla kadınlara, cinsiyetleri sebebiyle erkek meslektaşlarına oranla daha düşük bir ücretin ödenebilmesi mümkün değildir, ancak davacı, davası kapsamında ücret bağlamında kadın ve erkeler arasında işverenin ayrımcılık yaptığına ilişkin bir dayanak ortaya koymamıştır. Kendisinin atıfta bulunduğu erkek meslektaşları karşılaştırabilir

nitelikte değillerdir. Bunun ile birlikte ücret konusu, esas itibariyle karşılıklı mutabakat ile sözleşme özgürlüğü kapsamında belirlenmektedir.