

## Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 24.02.2005

Sayısı : 2 AZR 373/3

**Beşten fazla işçi istihdam eden işveren bir hizmet akdini fesih ettiği zaman İş Güvencesi Yasasının (KSchG) uygulanamayacağını ispat etmek ile yükümlüdür.**

### Özü:

Esas itibariyle işçiler İş Güvencesi Yasasının hükümlerinin uygulanması gerektiğini ve küçük işyeri koşulunun sağlanmadığını ispat etmek ile yükümlüdürler. Ancak işverenin, feshin gerçekleştiği anda tartışmasız bir biçimde beşten fazla işçi istihdam ediyor olması halinde farklı bir durum geçerlidir. Böyle bir durumda işveren, düzenli olarak çalıştırılan işçi sayısının beşten fazla olmadığı, esasen çalıştırılan işçi sayısının beş veya daha az olduğunu ispat etmek zorundadır.

### Olay:

Davacı Ekim 2001 tarihine kadar davalının bahçe düzenleme şirketinde çalışmıştır. Davalı işletmesini Mart 2001 tarihinde kurmuştur. Davalının istihdam ettiği işçi sayısı düzenli olarak artış göstermiş ve Ekim ile Kasım 2001 tarihlerinde altı işçi sayısına ulaşmıştır. Mart 2002 tarihine kadar ise işçi sayısı gerileyerek üçe düşmüştür. Bundan sonra istihdam edilen işçi sayısı tekrar artış göstererek Nisan 2002 ortasında beş ve ardından tam gün olarak çalışan altı işçi sayısına ulaşmıştır.

Davacı, davalının hizmet akdini 15.06.2002 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 03.06.2002 tarihinde feshetmiştir. Davacı, hizmet akdinin haksız yere feshedildiği gerekçesi ile açtığı davasında İş Güvencesi Yasasının 1.maddesinde yer alan koşulların gerçekleşmediğinden feshin geçersiz olduğunu iddia etmiştir. Davalı ise, işyerinde istihdam edilen gerçek ortalama işçi sayısının dikkate alınmadığını, Ekim ve Kasım 2001 tarihleri ile Mayıs ve Haziran 2002 tarihlerinde istihdam edilen işçi sayısının, ortalama olarak işyerinde istihdam edilen işçi sayısını göstermediğini belirtmiştir.

İş Mahkemesi tarafından reddedilen dava, Eyalet İş Mahkemesi tarafından kabul edilmiştir. Davacının Mahkememizde açmış olduğu temyiz başvurusu kabul görmemiştir.

### Gerekçe:

Fesih geçersizdir ve bu nedenle de davacı ile davalı arasındaki iş ilişkisi sona ermemiştir çünkü İş Güvencesi Yasasının 1.maddesinin 1.fıkrasında yer alan gerekçeler oluşmamıştır. İş Güvencesi Yasasının hükümlerinin uygulanması gerekmektedir. Bir işyerinde beş veya beşten daha az işçi istihdam eden

işyerlerinde İş Güvencesi Yasasını hükümlerinin uygulanmayacağı anlamına gelen küçük işyeri koşulu dava konusu olayda sağlanmamıştır.

Esas itibarıyla İş Güvencesi Yasasının hükümlerinin uygulanması gerektiğini işçi ispatlamak ile yükümlüdür. Ancak, feshin gerçekleştiği anda işyerinde beş veya beşten fazla işçinin istihdam edildiği tartışmasız ise veya işçi bunu esasen ortaya koyabilirse, böyle bir durumda işveren istihdam edilen işçi sayısının tesadüfen yasanın uygulama alanının sınırına ulaştığını ve geçmişe dönük olarak ve özellikle de gelecekte belirlenen rakamdan daha az işçi çalıştırıldığını ispatlamak zorundadır.

Dava konusu olayda feshin gerçekleştiği anda davalı beşten fazla işçi istihdam etmiş olup böylelikle bu işyeri İş Güvencesi Yasasının uygulama alanına girmektedir. Davalı feshin gerçekleştirildiği anda istihdam edilen işçi sayısının tesadüfen sınırı aştığını ve gereçte ortalama olarak istihdam edilen işçi sayısını yansıtmadığını ortaya koymamıştır. Bunun ile birlikte ayrıca geleceğe yönelik olarak kaç işçinin istihdam edileceğine ilişkin olarak herhangi bir veri de sunamamıştır.

## **Federal İş Mahkemesi**

**Karar Tarihi : 27.07.2005**

**Sayısı : 7 AZR 443/04**

**İş sözleşmesinde emeklilik yaşının ulaşması halinde son bulacağına dair sınırlandırma getire bilinir.**

### **Özü:**

İş sözleşmesinde, işçinin sadece sosyal sigortalar mevzuatında ön görülen emeklilik yaşına erişinceye kadar istihdam edileceğine ilişkin hüküm getire bilinir. İş sözleşmesinin süresinin bu şekilde sınırlandırılmış olması Kısmi Süreli ve Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Yasasının 14.maddesinin 1.fıkrası uyarınca, işçinin bu biçimde istihdam edilmesi halinde kanuni emekliliğe hak edecek ise mümkündür. İşveren eğer başka bir tedbir alacak ise sürenin sınırlandırılması konusunda yasallık geçerliğini korumaktadır.

### **Olay:**

Davacı gazeteci olup Haziran 1991 ile Nisan 2003 tarihleri arasında davalı Gazetede çalışmıştır. Taraflar arasında akdedilmiş iş sözleşmesinde, işyerindeki genel çalışma koşullarının geçerli olacağına yer verilmiştir. Bu genel koşullarda ise diğer konuların yanında işçinin kanuni emeklilik sınırına ulaşması halinde hizmet ilişkisinin sona ereceği düzenlenmiştir.

Kanuni emeklilik yaşı sınırına ulaşmış olan davacı, emeklilik yaşının geçerli olamayacağını iddia etmektedir. 1964 yılında sigorta kurumuna yapmış olduğu başvuru üzerine zorunlu sigortalılık ilişkisi sona erdirildiğinden dolayı kanuni emeklilik sigortasından emekliliğe hak etmediğini bildirmektedir. O tarihlerde davacının geliri sigortalanma zorunluluğu sınırın üzerindeydi. İşçi yaşlılığında gelir güvencesi sağlamak amacıyla bir hayat sigortası yaptırmıştır. Davalı ile süren hizmet ilişkisi süresince davalı tarafından bu hayat sigortasına, kanuni emeklilik sigortasına ödenmesi gereken prim tutarında prim aktarılmıştır. Davacı hayat sigortasındaki birikimlerini ise toptan almıştır.

Davacı hizmet ilişkisini süresiz olarak devam ettirilmesini talep etmiştir. Davacının davası reddedilmiştir.

### **Gerekçe:**

Davalı, davacı çalıştırmaya devam ettirmek zorunda değildir. Hizmet ilişkisinin, işçinin sosyal sigortalarda ön görülmüş olan emeklilik yaşına erişmesi halinde son bulacağına dair hüküm, yasalara aykırılık oluşturmamaktadır.

Taraflar aralarında belirli süreli bir iş sözleşmesi akdetmişlerdir. Ancak sürenin Kısmi Süreli ve Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yasasının 14.maddesinin 1.fıkrası uyarınca sınırlandırılmış olması, bu istihdam ilişkisi nedeniyle işçi

emeklilik hakkına sahip olacak ise yasa maddesinin içeriğine uygundur. İş ilişkisinin kurulması ile birlikte emekliliğe hak kazanılacak ise bu durumda iş sözleşmesinin süresinin sınırlandırılması mümkün olup aynı durum işçinin farklı bir yaşlılık güvencesi tercih etmesi durumunda da geçerlidir. İşçi kendi vermiş olduğu bir karar uyarınca emeklilik geliri elde etmek üzere farklı bir birikim modeli tercih etmiştir.

## Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 27.09.2005

Sayısı : 1 ABR 41/04

**İG Metall bilgi teknolojisi alanında faaliyet gösteren hizmet işkolundaki işletmeler için de toplu sözleşme imzalamaya yetkilidir.**

### Özü:

İG Metal 1995 yılında tüzüğünde yapmış olduğu bir değişiklik uyarınca aynı zamanda bilgi teknolojisi alanında faaliyet gösteren hizmet iş kolundaki işletmeler için de yetkilidir. (dava konusu olayda IBM firması). Sendikalar kendilerine tanınmış olan toplu sözleşme özerkliği uyarınca organizasyon ve faaliyet alanlarını kendileri belirleyip değiştirebilirler. DGB (Alman Sendikalar Birliği) ile ilişkileri kapsamında gerçi diğer sendikalar ile bu konuda birlikte karar vermeleri gerekmekte ve DGB'nin olurluğunu almaları gerekmektedir. Ancak bu yükümlülüğün ihlali, tüzükte yapılan değişikliğin geçerliliği hususu üzerinde herhangi bir etkiye neden olmaz.

### Olay:

Davacı şirketler IBM Holdinge bağlı olarak bilgi ve telekomünikasyon alanında faaliyet gösteren işletmelerdir. Bu şirketler bir işveren örgütüne üye değildirler.

Davalı İG Metall sendikasıdır. İG Metal 1995 yılında tüzüğünde bir değişikliğe giderek bilgi ve telekomünikasyon alanlarında faaliyet alanlarına dahil ederek görev alanını geliştirme kararı almıştır. Yapılan bu değişiklik nedeniyle hizmet iş kolunda faaliyet gösteren ve IBM'in işletmeleri için kendisini yetkili gören Verdi sendikası ile İG Metall arasında uyuşmazlık ortaya çıkmıştır. DGB nezdinde oluşturulan Hakem Mahkemesinde sendikalar IBM Holdinge bağlı işletmelerde toplu sözleşmelerde birlikte yetkili olacaklarına dair aralarında anlaşmışlardır. (Ancak uygulamada bu karar yürürlüğe konamamıştır).

Davacı Mahkemeden İG Metall'in tek başına olmadığı gibi Verdi sendikası ile birlikte de toplu sözleşme konusunda yetkili olamayacağını tespitini talep etmiştir. Federal İş Mahkememize intikal eden bu dava reddedilmiştir.

**Gerekçe:**

İG Metall, IBM çalışanları adına toplu sözleşme imzalama konusunda yetkilidir. Bunun gerekçesi de İG Metall'in 1995 yılında gittiği tüzük değişikliğine dayanmaktadır. İG Metall'in tek başına almış olduğu bir karara dayanarak faaliyet alanını geliştirebilmesi toplu sözleşme özerkliği ilkesi uyarınca mümkündür. İG Metall'in tüzüğünde, DGB'nin tüzüğünü dikkate alacağına ilişkin olarak bir hükme yer vermiş olması dahi, dava konusu olayda herhangi bir farklı yoruma neden olmasını mümkün kılmamaktadır. DGB'nin tüzüğüne göre, İG Metall'in faaliyet alanını geliştirmesi nedeniyle bunu Verdi Sendikası ile görüşmesi ve bunun da DGB tarafından onaylanması gerekirdi. Ancak, en azından DGB'nin o dönemde yürürlükte olan tüzük hükümleri uyarınca tüzüğün ihlali, yapılan tüzük değişikliklerinin geçerliliğinin iptalini gerekli kılmamaktadır.

## **Federal İş Mahkemesi**

**Karar Tarihi : 31.05.2005**

**Sayısı : 1 AZR 141/04**

**Rekabet halindeki sendikalar birbirlerinden üye elde etmek amacıyla faaliyet gösterebilirler.**

### **Özü:**

Sendikalar yeni üyeler kazanmak amacıyla belirli süre geçerli olacak üyelik aidatları indirimlerine gidebilirler ve bu uygulama ile rakip bir sendikanın üyelerini hedef alabilirler. Sendikalara üye kazanmak amacıyla yapılacak faaliyetler esas itibariyle Anayasasının 9.maddesinin 3/1 fıkrası uyarınca teminat altına alınmıştır. Sendikaların üye kazanımlarına ilişkin olan yasal sınırlar sadece sendikaların haksız rekabet araçlarına başvurmaları halinde veya rakip sendikanın varlığını sona erdirebilmek amacıyla yapılan faaliyet halinde aşılmaktadır.

### **Olay:**

Davacı, Alman Sendikalar Birliğine üye olan Alman Polis Sendikasıdır. Davacı, Alman Memurlar Birliğinin üyesi olan Federal Polis Birliğinin gerçekleştirmiş olduğu bir reklam kampanyası aleyhine dava açmıştır.

Davalı, yeni üyeler kazanmak amacıyla üyeliğin birinci yılında geçerli olmak üzere Eylül ve Ekim 2002 ayları için aylık sadece bir Euro üyelik aidat ödemeleri yönünde bir teklifte bulunmuştur. İnternet deki sayfasında ise davalı ayrıca, davacının seçimlerde kullanılmak amacıyla üyelere alınan aidatlardan 2.000.000 Euro'luk kısmını kullandığını iddia etmiştir. Bu durumu gerekçe gösteren davalı, davacının üyelerini, kendi sendikasına kendilerini üye kaydettirmeleri amacıyla "bu nedenden dolayı artık sendikamıza üye olun, bizi tanımanız amacıyla da sizlere ayda sadece bir Euro aidat karşılığında üyeliği mümkün kılıyoruz" şeklindeki sözler ile bir kampanya yürütmüştür.

Davacı, mahkemeden davalının bu şekilde ilan kampanyaları yürütmesini ve bu şekilde de kendi üyelerinin davalı sendikaya üye olarak geçişini engellemek amacıyla kampanyanın yasaklanmasını talep etmiştir. Davacı yapılan rekabetin haksız bir rekabeti oluşturduğunu, çünkü ayda bir Euro'luk aidat ile masrafların karşılanmasının mümkün olmayacağını ve ayrıca seçim amacıyla 2.000.000 Euro kullanmadığını belirtmiştir. Dava mahkemelerin tüm aşamaları tarafından reddedilmiştir.

### **Gerekçe:**

Davacının, davalıdan reklam kampanyası yürütmesinin yasaklanmasını talep edebilmesi mümkün değildir. Üye kaydetmek amacıyla yapılan reklamlar esas itibariyle Anayasa'nın 9.maddesinin 3/1 fıkrasında ifade bulmuş olan

koalisyonların serbestçe hareket edebilmeleri özgürlükleri kapsamına girmektedir. Bu durum rekabet halindeki sendikalar için de söz konusu olmaktadır.

Ancak eğer sendikalar birbirlerinden üye kazanmak amacıyla haksız rekabet araçlarına başvurmaları veya varlıklarını sona erdirecek bir biçimde faaliyette bulunmaları halinde aynı durum geçerliliğini yitirmektedir. Dava konusu olayda bu sınırların aşıldığı görülmektedir. Belirli bir süre için geçerli olan indirimli üyelik aidatı uygulaması haksız rekabete neden oluşturmadığı gibi, rakip sendikanın varlığının da sona erdirilmesi amacına yönelik değildir. Bunun dışında ayrıca davalı sendikanın yürütmüş olduğu kampanya ile sadece rakip sendikanın üyelerine yönelik faaliyette bulunmadığı bunun ötesinde henüz örgütlü olmayan işçilere yönelik olarak da faaliyetlerde bulunduğu görülmektedir.

## Federal Sosyal Mahkeme

Karar Tarihi : 25.05.2005

Sayısı : B 11a/11 AL 81/04 R

**İşsiz kalındığının geç bildirilmesi her durumda işsizlik ödeneğinden kesinti yapılmasına neden oluşturmaz.**

### Özü:

01.07.2003 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiş olan SGB III'ün 37.maddesinin b fıkrasına göre, işçinin işsiz kaldığını geç bildirilmesi halinde işsizlik ödeneğinden kesinti yapılmasını ön görmektedir. Ancak bu yaptırımın uygulanabilmesi için işsizin işsiz kaldığı durumda durumunu derhal bildirmek zorunda olduğunu bilmesi koşullu aranmaktadır. Bundan dolayı işsizin yeni yürürlüğe giren bu hükmü bilmemesi nedeniyle derhal İş Kurumuna başvurmaması nedeniyle işsizlik ödeneğinden kesinti uygulanamaz.

### Olay:

Davacı bir nakliyat firmasında çalışmıştır. Firma davacının hizmet akdini 31.10.2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 30.09.2003 tarihinde feshetmiştir. İşveren gibi davacının da işsiz kalınması halinde derhal işsizliğin İş Kurumuna bildirilmesi zorunluluğuna ilişkin yeni düzenlemeden haberi olmadan 01.Kasım 2003 ile 15 Kasım 2003 tarihleri arasında çalışmayacak şekilde hastalanmış ve 17 Kasım 2003 tarihinde ise işsiz olduğuna dair İş Kurumuna bildiride bulunmuştur.

Davalı İş Kurumu, davacıya işsiz kaldığı anda derhal bildirimde bulunma yükümlülüğünü yerine getirmediğini ve söz konusu bildiriye en geç 9 Kasım 2003 tarihine kadar yapmış olması gerektiğini bildirmiştir. Bu nedenle de SGB III'ün 140.maddesi uyarınca işsizlik ödeneğini 1.050 Euro'ya indirmiştir.

İşsizlik ödeneğinden kısıntı yapılması nedeniyle gerek Sosyal Mahkemesince, gerekse Eyalet Sosyal Mahkemesince kabul görmüştür. Eyalet İş Mahkemesi vermiş olduğu kararında, işçinin yapılan değişiklikler hakkında yeterince bilgi sahibi olması gerektiği ve bu nedenle de işsiz kaldığını derhal bildirmesi gerektiği iddiasının kabul edilmesinin mümkün olmadığına yer vermiştir. Bu nedenle de kasıtlı eylemlere ilişkin belirli bir ölçünün getirilmesi gerekmektedir.

Davalının mahkememiz nezdinde açmış olduğu temyiz davası ile davacının yeterli bilgiye sahip olmadığı gerekçesine dayanmasının mümkün olamayacağını, çünkü yasada yapılan değişikliklerin gerek Resmi Gazetede, gerekse genel olarak medya kanalı aracılığı ile duyurulduğunu ifade etmiştir. Temyiz talebi reddedilmiştir.

**Gerekçe:**

Davacının dava konusunu oluşturan dönem için işsizlik ödeneğini tam olarak talep etme hakkı yerindedir. SGB III'ün 140.maddesi ve 37.maddenin b fıkrası uyarınca bildirim geç yapılması nedeniyle işsizlik ödeneğinden kesinti yapılması gerektiğine ilişkin koşullar dava konusu olayda gerçekleşmemiştir. Yasa metinde yer alan “derhal” kavramından işçinin mümkün olduğu kadar önce bildirimde bulunması yükümlülüğünün anlaşılması gerekmektedir.

Eyalet Sosyal Mahkemesi haklı olarak işçinin bu ödevini ihlal etmesi için kasıtlı eylem şartını aramaktadır. Bu nedenden dolayı işçinin, belirtilen süre zarfında işsiz kaldığını derhal bildirmesi gerektiğini bilmemesi nedeniyle, bildirimde bulunmaması durumunda yasa hükümlerini ihlal ettiği anlamına gelmez.

Bu esaslar doğrultusunda dava konusu olayda işsizlik ödeneğinden kesinti yapılmasını gerektirecek haklı bir neden bulunmamaktadır. Eyalet Sosyal Mahkemesinin bu nedenle, işçinin bildirimde bulunma ödevini, gerekli bilgiye sahip olmaması nedeniyle yerine getirmediği gerekçesi ile kasıtlı hareket etmediğine ilişkin kararı yerindedir.