

Federal Mahkeme Kararları

Çev: Alpay HEKİMLER*

Avrupa Adalet Divanı

Karar Tarihi: 18.11.2020

Sayısı: C-463/19

Ulusal bir toplu iş sözleşmesi ile işçilere tanınmış olan ek analık izni sadece anneler tarafından kullanılabilir.

Özü:

Ulusal bir toplu iş sözleşmesi ile tanınmış olan ek analık izni sadece anneler tarafından kullanılabilir. Bu yönde getirilmiş olan ek izin ile amaçlanan esas hedef, kadın işçinin hamileliğin ve analığın sonucunda ortaya çıkan durumlar karşısında güvenliğinin sağlanmasına yönelik olmalıdır.

Olay:

Fransız sendikası CFTC personeli, Département Moselle Hastalık Sigortası Kasası aleyhine dava açarak, Sosyal Güvenlik Kurumu personeli için bağlanmış olan toplu iş sözleşmesinde yer verilen, çocuğunu tek başına yetiştirmekte olan babaya izin hakkının tanınmasını öngören hükmüme rağmen talebin reddedilmiş olmasını, dava etmiştir.

Sendika tarafından Metz İş Mahkemesine açılmış olan davanın kararında, Fransız Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karara atıfta bulunularak, dava konusu olan ek analık iznin hakkının, yasal analık izninin devamında, hamilelik dönemi ve doğum sonrasında anne ve çocuk arasındaki özel ilişkinin güçlendirilmesi için tanınmış olduğuna, karar vermiştir. Bu doğrultuda iş mahkemesi, Avrupa Adalet Divanına başvurarak, Avrupa Birliği hukuku kapsamında analık izninden sonra, ücretin yarısı yarıya düşürülmek suretiyle üç aylık bir süre için veya ücret kısıntısına gidilmeden bir buçuk aylık bir süre için ya da bir yıllık ücretsiz izin şeklinde bir iznin, çocuğunu kendi yetiştirmek isteyen işçiler için tanınmasının, uygun olup olmayacağını belirlenmesini talep etmektedir.

Gerekçe:

Eşit Davranma Direktifi (2006/54/EG sayılı Direktif), istihdam ve çalışma koşullarında doğrudan veya dolaylı olarak kadın ve erkekler arasında her tür

* Prof. Dr. Namık Kemal Üniversitesi, Öğretim Üyesi

ayrımcılığı yasaklamaktadır. Birlik üyesi bir ülke, yasal analık izninin ardından, anneye ek bir izin hakkını tanınması; bu izin anneye ebeveynlerden bir olduğundan dolayı değil veya hamileliğin beraberinde getirdiği sonuçların ortadan kaldırılmasına yönelik bir tedbir olarak verilmesi öngörülmemişse, engel olunabilir. Çünkü bu yönde tanınmış olan ek izin hakkı, kadının vücut sağlığını korumak ve de doğumdan sonra anne ile çocuk arasındaki özel ilişkinin kurulması hedefine yönelik olarak tanınıyor olması gerekmektedir.

Kendi çocuğunun yetiştirmek isteyen işçiye, toplu iş sözleşmesi yoluyla ek izin hakkı tanıyan bir düzenleme erkek ve kadın işçiler arasında eşitsiz bir durumun ortaya çıkmasına neden olur. Bu yönde getirilecek bir düzenleme sadece, kadın işçinin hamileliğin sonucunda ortaya çıkan etkilerin azaltılıp vücuda sağlığının korunmasına ve anne çocuk arasında özel bir bağın kurulmasına yönelik bir tedbir kapsamında alındığı takdirde Eşit Davranma Direktifi ile çatışmayacaktır. Toplu iş sözleşmesi ile tanınan bu hak, salt ebeveyn olarak kadın olunmasından dolayı tanınmışsa erkek işçilere karşı doğrudan bir ayrımcılığın yapıldığı anlamına gelecektir.

Köln Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 2.9.2020

Sayısı: 5 Sa 295/20

Sürekli olarak ödünç işçi çalıştıran işverenin, işletme gerekliliklerinden kaynaklı çekirdek işgücünün iş sözleşmelerinin fesih kararı geçersizdir.

Özü:

İşveren ödünç iş ilişkisi kapsamında işçi istihdam ediyor ve sabit bir iş hacmini sürekli olarak kullanıyorsa, işletme gerekliliklerinden dolayı çekirdek işçilerin iş sözleşmelerini feshetme kararı geçersizdir.

Olay:

Davali işveren otomotiv yan sanayinde faaliyet göstermekte olup, 106 çekirdek işçi yanında ödünç iş ilişkisi kapsamında işçilerde istihdam etmektedir. İşverenin üretim yaptığı müşterisi sipariş miktarını düşürmüştüğü için, ortaya çıkan işgücü fazlalığını azaltmak amacıyla bu davayı açan işçiyi ve diğer dört meslektaşının iş sözleşmelerini işletme gerekliliklerine dayalı olarak feshetmiştir. İşveren fesih kararını almadan önce son iki yıllık dönem içerisinde çok kısa aralıklar hariç olmak üzere (yılsonunda ve işyerinin faaliyet göstermediği tarihlerde) sürekli olarak altı ödünç işçiyi istihdam etmiştir.

Köln İş Mahkemesi, açılan davanın kabulüne karar vermiş, Eyalet İş Mahkemesi de, temyiz yolu açık olmak üzere, bozma talebinin reddine karar vermiştir.

Gerekçe:

Davacılar, ödünç iş ilişkisi kapsamında çalışmakta olan işçilerin yerlerine istihdam edilebilirlerdi. Bu iş alanların, açık iş alanları olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Federal İş Mahkemesinin içtihatına göre, yedek işgücü olarak ödünç işçi istihdam ederse, böyle bir durumda açık işlerin var olduğu kabul edilmektedir. Ancak dava konusu olayda, yedek işgücünden söz edebilmek mümkün değildir.

Sürekli olarak ödünç iş ilişkisi kapsamında işçilerin istihdamı söz konusu ise, bu işçilerin ortaya çıkan talebin karşılanması hedefine yönelik olarak istihdam edildiklerinin kabul edilmesi mümkün değildir.

Mainz İdare Mahkemesi

Karar Tarihi: 13.10.2020

Sayı: 4 L 587/20.M

Deneme süresi içerisinde, bir şüpheliye karşı şiddet uygulayan polis memuru, memuriyetten çıkartılabilir.

Özü:

Deneme süresi içerisinde bulunan bir polis, yerde yatan ve sabitlenmiş olan bir şüpheliyi tekmelerse, deneme süresi henüz bitmeden memuriyetten çıkartılabilir.

Olay:

25 yaşındaki davacı, staj süresini tamamladıktan sonra Mayıs 2018 tarihinde deneme süreli olarak polis memuru olarak göreve alınmıştır. Mayıs 2019 tarihinde, bir takip esnasında, takipteki araç davacının da içinde bulunduğu polis ekip aracına çarpmıştır. Ekip aracında bulunan diğer polis memurları, takip ettikleri araçta bulunan iki kişiyi araçtan çıkartıp yere yatırıp sabitledikten sonra, davacı yerde yatmakta olan şüphelilerden birine birden fazla olmak üzere tekmelemeye başlamıştır. Bu eylem üzerine Rheinland-Plalz Eyaleti, deneme süresi içerisinde bulunan davacıyı derhal memuriyetten çıkarmıştır. Davacı, açmış olduğu davası ile memuriyetten çıkarılma kararının iptaline karar verilmesini talep etmiştir. İdare Mahkemesi, davanın reddine karar vermiştir.

Gerekçe:

Deneme süresi içerisinde bulunan bir memur, iş için uygun olmadığını ortaya koyarsa, memuriyetten çıkartılabilir. Aday memurun, iş için uygun olduğuna ilişkin karar verilebilmesi için, sahip olduğu vasıf ile birlikte davranışlarının hayat boyu sürecek olan memurluk statüsü ile uyumlu olduğunu göstermesi gerekmektedir. Davacının, kelepçelenmiş olan bir şüpheliye karşı şiddet uygulamış olması, karakter olarak bu işi yapmaya uygun olmadığı yönünde bir kanaatin idari amiri nezirde oluşmasına neden olmuştur.

Video kayıtları ile yanlış davranışları sabit olan davacının, bir polis memurunun sahip olması gereken, hukuk devletine uygun davranışları sergileyemediği ve güven sağlayamadığını açıkça ortaya koymaktadır. Bu nedenle de, adayın karakter olarak başka yönden uygun olup olmadığının değerlendirilmesine gerek kalmamıştır. Adayın işe uygun olmadığının tespit edildiği anda, deneme süresi tamamlanmadan, memuriyetten çıkartılması mümkündür.