

Federal İş Mahkemesi

Çev.: Alpay HEKİMLER*

Karar Tarihi: 17.02.2009

Sayısı : 9 AZR 676/07

İşverenler, iş kıyafetlerinin alımıyla ilgili olarak ortaya çıkan masrafları sınırlı ölçüde işçilere yansıtabilirler.

Özü:

Kanunun hükümlerinde koruyucu iş giysilerinin taşınmasının zorunlu olarak öngörüldüğü durumlarda, işverenler istihdam ettikleri işçilere bu giysileri ücretsiz olarak hazır etmek durumundadırlar. Bu yönde yasal bir hüküm bulunmadığı durumlarda ise iş giysilerinin alınması ile birlikte ortaya çıkan masrafları esas itibariyle işçilere yansıtılabilmeleri mümkündür. Ancak bağtlanan sözleşmeler ile doğrudan işçileri dezavantajlı duruma düşürmeleri de mümkün değildir. Bunun ile birlikte net ücret tutarı haciz edilemeyecek bir düzeyde ise, bu durumda net ücret üzerinden bir kesintinin yapılabilmesi mümkün değildir.

Olay:

Davacı, perakendeci olarak faaliyet gösteren davalının yanında sebze-meyve reyonunda satış personeli olarak çalışmaktadır. Tarafların aralarında bağtladıkları matbu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca davacının, davalıya hazır edilen iş giysileri ve bu giysilerin bakımı için belirli oranda bir katkı payı sağlaması öngörmekte olup, bu katkı payının tutarının en son ayda 7,05 Euro olması biçiminde düzenlenmiştir. Davacının, davanın açıldığı tarihte aldığı net ücretin tutarı 800 Euro dur. Davalı işçiye ödenen bu net tutar üzerinde iş giysilerinin hazır edilmesi ve bakımı için belirlenmiş olan oranı mahsup ederek ücreti davalıya ödetmektedir.

Davacı açmış olduğu davası kendisinden mahsup edilen iş giysilerinin hazır edilmesi ve bakımı için son dört aylık tutarın işveren tarafından iadesini talep etmektedir. Bu talebine gerekçe olarak ise, kendisinden bu yönde bir katılım bedelinin iş sözleşmesi hükümleri uyarınca mahsup ediliyor olmasının dezavantajlı duruma düşüyor olmasına ve katılım bedelinin net ücretinden mahsup edilmesi ile birlikte aldığı ücretin toplu sözleşme ile belirlenen ücret düzeyinin de altına düşüyor olmasına dayandırmıştır.

İş Mahkemesi açılan davanın reddine, yapılan temyiz başvurusu üzerine Eyalet İş Mahkemesi davanın kabulüne Federal İş Mahkemesine yapılan temyiz başvurusunun ise reddi yönünde karar verilmiştir.

* Doç. Dr. Namık Kemal Üniversitesi Öğretim Üyesi

Gerekçe:

Davacının, davalıdan kendisi tarafından iş giysilerinin hazır edilmesi ve bakımı için ödenen katılım bedelinin iadesini talep etme hakkı bulunmaktadır.

Ancak esas itibarıyla işverenler, işçileri ile bağlayacakları sözleşmelerde iş giysilerinin taşınacak olması ve bu giysilere belirli bir katılımın sağlanacak olması yönünde işçiler ile bir hükme varmaları konusunda özgürdürler. Bu husus en azından ilgili yasalarda iş giysilerinin kullanımının zorunlu olmadığı – özellikle de iş güvenliği açısından veya hijyen açısından zorunlu haller dışında - ve de toplu sözleşmeler ile aksi bir hüküm getirilmediği durumlarda geçerlilik kazanmaktadır.

Dava konusu olayda olduğu gibi taraflar arasında iş giysilerinin hazır edilmesi ve bakımı konusunda bir anlaşmaya varılmış olursa da bu hüküm Medeni Kanunun 307.maddesinin 1. ve 2. fıkraları uyarınca işçinin doğrudan dezavantajlı duruma düşmesine neden olamaz. Bu durumun ortaya çıkıp çıkmadığı ise, işverenin işçiye hazır etmiş olduğu iş giysilerinin kullanımı ile birlikte işçi açısından bir yarar bulunup bulunmadığı açısından değerlendirilmektedir. Bunun ile birlikte net ücret tutarının haciz edilemeyecek bir seviyede ise bu durumda, net ücret tutarı üzerinden bir kesintinin de yapılabilmesi mümkün değildir. Bu konudaki düzenlemenin ise farklı hesaplama yolları ile bertaraf edilebilmesi de mümkün değildir. Dava konusu olayda Medeni Kanunun 307.maddesinin 1. ve 2. Fıkralarında ifade bulmuş olan hükümlerin uygulanıp uygulanamayacağı konusu açıktır ve değerlendirilmemiştir. Çünkü daha konusu olayda net ücret tutarı üzerinden bir kesintinin yapılması ile birlikte haciz edilemez hükmünün ihlal edildiği görülmektedir.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 22.04.2009

Sayısı : 5 AZR 310/08

İnşaat işkolu: İş ilişkileri feshedilmiş olan işçiler de kısa çalışma ödeneğini talep edebilirler.

Özü:

İnşaat işkolunda bağtlanmış olan Federal Çerçeve Toplu Sözleşmesine (Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe BRTV Bau) göre işverenler kısa çalışma sırasında, eğer çalışma süreleri hesabında birikmiş süreler bulunmuyorsa işçiler sezon-kısa çalışma ödeneğini ödemek zorundadırlar. Bu ödeneğin ödenme zorunluluğu, ilgili kişinin SGB III'ün 169. Ve 172.maddesinde ifade bulmuş olan kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşullarını yerine getirip getiriyor olmasından bağımsız olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla aynı durum feshedilmiş olan bir iş ilişkisini de kapsamaktadır.

Olay:

Davacı, davalı inşaat firmasının yanında duvarcı olarak çalışmıştır. Bu iş ilişkisi BRTV-Bau hükümleri uyarınca şekillenmiştir. Ocak 2007 tarihinde davalı, davacı ile aralarında bağtlanmış olan iş sözleşmesini işlerin azlığı nedeniyle 31.03.2007 tarihinde geçerli olmak üzere feshetmiştir. Davalı işverenin işyerinde Mart 2007 tarihinde ise kısa çalışma uygulamasına geçilmiştir. Bu esnada diğer işçilere SGB III'ün 175.maddesinin hükümleri uyarınca sezon-kısa çalışma ödeneği ödenirken, davacıya iş ilişkisi feshedilmiş olduğu gerekçesi nedeniyle SGB III'ün 172.maddesinin 1.fikrasının hükmü uyarınca herhangi bir ödeme yapılmamıştır.

Davacı açmış olduğu davası ile davalıdan Şubat ve Mart 2007 tarihleri için kendisine eksik ödenen net ücretinin, sezon kısa çalışma ödeneği tutarında ödenmesini talep etmiştir. Gerekçe olarak ise BRTV-Bau 4.maddesinin 6.fikrasında bağtlanmış olan hükmü göstermiştir. Bu hüküm uyarınca, çalışma süreleri hesabında birikmiş olan sürelerin kullanımı mümkün olması durumunda sezon-kısa çalışma ödeneğini talep etme hakkı ortadan kalkmaktadır. Davalı ise, davacının SGB III'ün 172.maddesinin 1.fikrasında ifade bulmuş olan kısa çalışma ödeneğine hak etme koşullarını yerine getirmediğini çünkü kendileri arasında var olan iş sözleşmesinin feshedildiğini bildirmiştir.

İş Mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesine açılan davlar reddedilmiş, Federal İş Mahkemesi nezdindeki temyiz talebi ise kabul edilmiştir.

Gerekçe:

Davacının, davalıdan sezon-kısa çalışma ödeneği tutarında bir brüt ücreti talep etme hakkı bulunmaktadır. Esas itibarıyla kısa çalışma nedeniyle iş kaybının ortaya çıkması ile birlikte tüm riski tek başına taşımamaktadır, ancak işçinin böyle bir durumda kısa çalışma ödeneği tutarında bir ücreti talep etme hakkı bulunmaktadır.

Bunun ile birlikte bağtlanmış olan toplu sözleşmenin 4.maddesinin 6.fıkrasındaki hükmü, hava muhalefeti nedeniyle işlerin icrasının imkansız hale geldiği durumlarda ücret talep etme hakkının da ortadan kalkmasını, öngörmektedir. Ancak ortaya çıkan kaybın çalışma süreleri hesabında biriken artı değerler ile telafi edilmesinin mümkün olmadığı durumlarda, işveren gelecek ücret bordrosunda farkı sezon-kısa çalışma ödeneği tutarının yasal sınırını da ödemek zorundadır.

Bu yöndeki hüküm, ilgili işçinin SGB III'ün 169. ve 172.maddelerinde ifade bulmuş olan kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşullarının gerçekleştiriyor olup olmamasından ve dolayısıyla iş kurumunun kamu hukuku hükümleri uyarınca kısa çalışma ödeneğini ödemek zorunda olup olmadığından bağımsız olarak, düzenlenmiştir. Bu nedenle de dava konusu olayda davacının kısa çalışma ödeneğine hak kazandığı dönem içerisinde iş ilişkisinin sona erip ermediği ve SGB III'ün 172.maddesinde ifade bulmuş olan koşulları sağlayıp sağlamadığı konusu önem taşımamaktadır.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 19.03.2009

Sayısı : 8 AZR 722/07

İşyerinin devri halinde, birikmiş ücret alacaklarından vazgeçilmesinin talep edilmesi yasal değildir.

Özü:

İşverenler, işçileri işyerinin devredilebilmesi için ve mevcut iş alanlarının korunması amacıyla birikmiş ücret alacakları konusundaki taleplerinden vazgeçmeleri konusunda zorlayamazlar. Bu yönde bir feragat kararı geçersiz olmakta ve Medeni Kanunun 613a maddesinin 1.fıkrasında ifade bulmuş olan işyerini devralan işveren o işyerini mevcut iş ilişkilerini tüm hak ve borçlarıyla devir alır hükmünün ihlali anlamına gelmektedir. Bu hüküm emredici bir hüküm niteliğinden olduğundan dolayı farklı yönlerde biçimlendirilmesi mümkün değildir.

Olay:

Davacı, davalının yanında eğitimci olarak çalışmıştır. 2003 yılında davalı, davacıya iş sözleşmesinde belirlenmiş olan yılbaşı ikramiyesi ve yıllık izin ücretini sadece kısmen ödemiş, 2004 yılında ise hiç ödemiştir. 2005 yılının ilkbaharında ise davalı, çalışanlara muhtemelen D adlı işverenin işyerini devir alacağını bildirmiştir. Ancak devir almak için tüm çalışanların birikmiş olan yılbaşı ve yıllık izin ücretlerinden vaz geçmeleri konusunda bir şart getirmiştir. Bu şartın kabul edilmemesi halinde işyerinde iflas sürecinin başlatılacağı ve iş alanların ortadan kalkacağı tehlikesinin bulunduğu davalı tarafından işyerinde çalışanlara açıklanmıştır.

Bu gelişmeler üzerinde davacı alacaklarından feragat ettiğine dair bir beyanname imzalamıştır. Ancak daha sonradan feragat beyanının iptali ve kendisine ödenmeyen 2003 ve 2004 yılları için birikmiş olan yılbaşı ikramiyesi ve yıllık izin ücretlerinin ödenmesini talep etmiştir. Kendisi açmış olduğu davası ile işyerinin devrinin birikmiş olan alacaklardan vazgeçilmesi koşulluna bağlanıyor olmasının yasalara aykırılık teşkil ettiğini iddia etmiştir. Dava yargının tüm aşamalardan kabul görmüştür.

Gerekçe:

Davacının, davalıdan birikmiş olan toplam brüt 1.700 Euro tutarındaki yılbaşı ve yıllık izin ücretini talep etme hakkı bulunmaktadır. Kendisi geçerli olacak bir biçimde bu birikmiş olan ücret hakkından feragat etmemiştir.

Taraflar arasında bağtlanmış olan feragat sözleşmesi Medeni Kanunun 134.maddesine ifade bulmuş olan bir hüküm uyarınca geçersizdir. Medeni

Kanunun 613a maddesinin 1.fıkrası işyerini devir alan işveren, o işyerinde devir aldığı tarihte işyerini mevcut iş ilişkileri ile birlikte tüm hak ve borçlarıyla devir alır, biçiminde düzenlenmiştir. Bu hükmün etkisiz kılınması mümkün değildir. Dava konusu olayda devir işlemi, birikmiş olan alacaklardan feragat edilmesi konusu önemli bir görüşme maddesi oluşturmuştur, ancak buna rağmen bu yönde bir düzenleme yasaların ihlali anlamına gelmektedir.

Baden-Württemberg Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 31.03.2009

Sayısı : 2 SaGa 1/09

Uçuş güvenliği alanında uygulanan dayanışma grevleri yasal olabilir.

Özü:

Uçuş güvenliği alanında da esasen greve gidilebilir. Aynı durum dayanışma grevleri için de söz konusudur. Bu aracın yasallığı - diğer iş mücadelesi araçlarında olduğu gibi - orantılı güç kullanım ilkesine bağlanmaktadır. İlk yardım alanında anlaşmaların bulunması halinde, grevler yolcuların, hava alanında görev yapanların veya hava alanında bulunanların hayatını veya sağlıklarını önemli ölçüde tehdit etmesi durumunda yasal değildir.

Olay:

01.03.2009 tarihinden beri Stuttgart havalanının uçuş güvenliği alanında grevler yaşanmaktadır. Davalı, Hava Güvenliği Sendikası (Gewerkschaft der Flugsicherung e.V), davacı Alman Hava Güvenliği GmbH'nin istihdam etmiş olduğu Hava Kontrol Kulesi görevlilerine, grevin uygulandığı Stuttgart havalimanında başka görevinin yüklenilmesi halinde dayanışma grevi kararı alacaklarını ilan etmiştir. Sendika bu uygulamayı tarafsızlık yükümlülüğünün ihlali olarak algılamıştır.

Davacı, tedbir kararının alınarak ilan edilen dayanışma grevi kararının iptalini talep etmiştir. Açmış olduğu davasında, kontrol kulesi personelinin özel görevi nedeniyle, özel bir polis statüsünde görev yaptıklarından dolayı grevin yasal olmayacağını belirtmiştir. Bunun ile birlikte greve gidilmesi halinde Kontrol Kulesinin çalışamayacak olması ve uçuşların başka alanlara yönlendirilmesi gerekeceği gerekçesi ile yolcuların, hava alanında görev yapanların veya hava alanında bulunanların hayatını veya sağlıklarını önemli ölçüde tehdit etmesi söz konusu olacağı ifade edilmiştir. Bu yönde yapılacak olan bir değişikliğin kaza riskini artıracığı hususunun da ayrıca altı çizilmiştir.

İş Mahkemesine açılan dava reddedilmiş, Eyalet İş Mahkememize yapılan başvuru da derhal reddedilmiştir.

Gerekçe:

Uygulanacağı ilan edilen dayanışma grevi kararının bu aşamada yasaklanması mümkün değildir.

Davacının, görüşünün aksine hava güvenliği alanında da grev kararı alınabilir. Grevin bu alanda tümünden yasaklanması Anayasa'nın 9.maddesinin 3.fikrasında ifade bulmuş ve teminat altına alınmış olan iş mücadelesi araçlarından

grev hakkının ihlali anlamına gelir. Bir grev kararı dolayısıyla üçüncü kişilerin haklarının kısıtlanmasına neden olabilir. Ancak bu durum grevin tümden yasaklanmasını haklı kılmaz, sadece acil durumlar için gerekli tedbirlerin alınmasını zorunlu kılar.

Bu temel ilkeler sendikalar tarafından esasen, başka bir sendika tarafından esas iş mücadelesine yönelik olarak destek olmak amacıyla yönlendirilen dayanışma grevleri için de geçerli olmaktadır. Bu kapsamda dayanışma grevleri de Anayasa'nın 9.maddesinin 3.fıkrasında ifade bulmuş olan koruyucu hükmün güvencesi altındadır. Bir dayanışma grevi sadece, esas grevi desteklemek amacıyla uygun olmadığı, açıkçası gerekli olmadığı ve de üçüncü kişilere yönelik olarak uygunsuz olması durumlarda yasa dışı bir iş mücadelesi aracı olmaktadır.

Bu açıdan değerlendirildiğinde şu an için ilan edilmiş olan dayanışma grevi yasal bir grev niteliğindedir. Destek olmak istenen ana grevi yasal olduğu gibi, bu grev ile destek verilmek istenen dayanışma grevi arasında yakın bir bağlantı bulunmaktadır.

Bunun ile birlikte davacının iddia etmiş olduğu gibi gerek yolcular, gerekse hava alanında görev yapanlar ve orada bulunanların hayatlarını veya sağlıklarını önemli ölçüde tehdit eden bir unsur da bulunmamaktadır. Muhtemelen bazı uçuşların iptal edilmesi söz konusu olacak ise de riskli uçuşlar gündeme gelmeyecektir. Diğer taraftan acil durumlar için anlaşmalar kapsamında birçok tedbirin de alındığı görülmüştür. Ayrıca dayanışma grevi kararının uygulanması nedeniyle davacının maruz kalacağı maddi kayıplar da grevi yasaklanmasını gerektirecek bir düzeyde değildir.