

Avrupa Adalet Divanı

Çev.: Alpay HEKİMLER*

Karar Tarihi: 20.01.2009

Sayısı : C-350/06 u. C-520/06

İşçilerin uzun süren bir hastalık döneminden sonra da yıllık ücretli izin hakları bulunmaktadır.

Özü:

İşçiler, hastalıkları nedeniyle yıllık ücretli izne çıkamamaları durumunda yıllık ücretli izin haklarını – Alman hukukundaki uygulamanın aksine - kaybetmezler. Bu nedenle yıllık ücretli izne çıkılmaması halinde, işçiye ilgili ücretin ödenmesi gerekmektedir. Bu durum, işçinin bir yıl boyunca ya da yılın bir bölümünde çalışamaz durumda olması ve iş görmemezlik halinde iş ilişkisinin son bulacağı tarihe kadar geçerli olmaktadır.

Olay:

Avrupa Adalet Divanı ele almış olduğu iki dava konusu olayda, Çalışma Sürelerine İlişkin Direktifte (2003/88/EG) yer alan hükümlerin yıllık ücretli izin konusuna nasıl uyarlanması gerektiğini karara bağlamıştır.

Dava konusu söz konusu olan olay, Almanya’da meydana gelen bir gelişme kapsamında ortaya çıkmıştır. Bu olayda, bir işçi davalı işverenin yanında 1971 yılında çalışmaya başlamış ve 1995 tarihinden itibaren çok defa uzun süreli olarak çalışmayacak durumda hastalanmıştır. 2004 yılında ise yılbaşından eylül ayına kadar çalışmalarını sürdürmüş, bu tarihten sonra ise iş ilişkisinin feshedildiği 30.09.2005 tarihine kadar hastalık nedeniyle rapor almıştır. Davacı açmış olduğu davası ile 2004 ve 2005 yıllarında kullanamadığı yıllık ücretli izinlerine ilişkin bedelin ödenmesini davalıdan talep etmiştir.

Davanın açıldığı iş mahkemesi, davayı Federal Yıllık İzin Kanununda öngörülen hükümler ve Federal İş Mahkemesinin içtihatı doğrultusunda bir işçinin kullanmadığı yıllık ücretli izine ilişkin tutarı en geç takvim yılının sonuna ya da devir edildiği yılın sonuna kadar talep etmesi gerektiği gerekçesi ile reddetmiştir. Bu durumun –dava konusu olayda olduğu gibi– işçinin çalışmayacak durumda olması halinde de geçerli olacağı yönünde hükmetmiştir.

* Doç. Dr. Namık Kemal Üniversitesi Öğretim Üyesi

Davacının temyiz hakkını kullanıp dava konusu olayı Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesine taşıması üzerine, Eyalet İş Mahkemesi davayı askıya alarak Almanya'daki yasal hükümlerin Çalışma Süreleri Direktiflerinde yer alan hükümler ile uyumlu olup olmadığı konusunu karara bağlamak üzere Avrupa Adalet Divanına başvurmuştur. Avrupa Adalet Divanı olarak yapılan inceleme sonucunda Alman mevzuatının Direktif ile uyumlu olmadığı yönünde karara varmıştır.

Gerekçe:

Bir işçi, hak kazandığı dönemin tamamı veya bir bölümü için hastalığı nedeniyle yıllık ücretli izin hakkını kullanamadıysa ve bu nedenle de tüm haklarını kaybetmesi söz konusu olacak ise bu düzenleme Çalışma Sürelerine İlişkin Direktifte yer alan hükümlerin ihlali anlamına gelmektedir. Aynı durum iş ilişkisinin sona erdirildiği tarihe kadar devam edilmesi söz konusu olmuş ise de geçerlilik kazanmaktadır.

Yıllık ücretli izine ilişkin bedel ise, iş ilişkisi halen devam ediyormuş gibi hesaplanması gerekmektedir. Burada ölçüt ise normalde işçinin yıllık ücretli iznini kullandığı hallerde kendisine ödenen ücret tutarının ödenmesi olmaktadır.

Temel ilke ise, topluluk mevzuatı kapsamında yıllık ücretli izin hakkının, kişinin hasta olması nedeniyle ortadan kalkmadığı ve bu yöndeki talebin başka bir zaman dilimi içerisinde yerine getirilmesinin mümkün olduğu yönündedir.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 20.01.2009

Sayısı : 1 AZR 515/08

Sendikalar düzenli olarak işçilere e-mail ile reklam gönderebilirler.

Özü:

İşletme için toplu sözleşme yapma yetkisine sahip olan bir sendika, o işletmedeki işçilerin resmi e-mail adreslerine düzenli olarak reklam ve bilgi gönderebilir. Bu durum işveren tarafından e-maillerin özel amaçlar için kullanılmasının yasaklandığı durumlar için de geçerlidir. Bu yönde işveren tarafından bir yasaklama, sadece gönderilen e-maillerin işletme akışını önemli derecede engellemesi veya mali yük getirmesi halinde, mümkün olmaktadır.

Olay:

Davacı bilgi teknolojisi alanında faaliyet gösteren bir işletme olup Almanya'nın farklı bölgelerinde toplam 3.300 civarında işçi istihdam etmektedir. Davacı, 2007 yılının başında birçok üretim tesisinin kapatılmasını ve burada istihdam edilen işçilerin başka yerlere aktarılmasını ön gören bir yapılanma programını açıklamıştır.

Bu gelişme üzerine davalı Verdi sendikası, davacının yanında istihdam edilen tüm işçilere resmi e-mail adreslerine birer e-mail göndermek suretiyle hazırlanan yeniden yapılandırılma programı ile ilgili sendikaların görüşlerini ve hareket planları hakkında bilgi vermiştir. Gönderilen e-maillerde ayrıca sendikada konu ile ilgili yetkili kişiler ve kendileri ile nasıl bağlantıya geçileceğine ilişkin bilgilere de yer verilmiştir.

Davacı, açmış olduğu davası ile davalının herhangi bir talebin bulunmamasına karşın kendi kararı doğrultusunda işçilerin resmi e-mail adreslerine gönderimde bulunması nedeniyle 250.000 Euro tazminata mahkum edilmesini talep etmiştir. Davacı, davalının yapmış olduğu eylemin kendi mülkiyet hakkının ihlali anlamına geldiğini iddia etmiştir.

Gerek iş mahkemesi, gerekse eyalet iş mahkemesi davanın kabulüne karar vermişlerdir. Davalının, davayı temyiz etmesi üzerine Federal İş Mahkemesi kararın bozulmasına hükmetmiştir.

Gereke:

Davacının talebinin kabul edilmesi mümkün değildir.

Toplu sözleşme imzalama yetkisine sahip olan sendikalar esas itibarıyla yetkili buldukları işletmelerdeki işçilere e-mail yoluyla reklam ve bilgi gönderme hakkına sahiptirler. İşverenin e-mail adreslerinin bireysel amaçlar için

kullanılmasını yasaklamış olması halinde dahi aynı ilke esas itibariyle geçerli olmaktadır.

Bu yöndeki kararın gerekçesi Federal Anayasanın 9.maddesinin 3.fıkrası ile teminat altına alınmış olan, sendikaların serbestçe faaliyet gösterebilme ilkesine dayanmaktadır.

Davacının, sendikanın e-mail gönderimi yoluyla işverenin mülkiyet hakkı alanına müdahale edildiği ve bu suretle de işletme akışının engellendiği yönündeki iddiasını esasen kabul etmek gerekir. Ancak sendikanın göndermiş olduğu e-mailler işletme akışını önemli ölçüde aksamasına neden olmuyor ve mali bir yük getirmiyorsa bu durumda ifade edilen esas koşulun ortaya çıkmadığını kabul etmek gerekmiştir.

Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 12.11.2008

Sayısı : 12 Sa 1102/08

Kadın istihdamının artırılmasına yönelik tedbirler kapsamında, bu durumun iş ilanlarında belirtilmesi, erkeklere yönelik bir ayrımcılık yapıldığı anlamına gelmemektedir.

Özü:

Kadın istihdamının özellikle düşük olduğu alanlarda, kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak, özellikle kadınların iş alımında tercih edileceği yönünde bir ifadeye iş ilanlarında yer verilmesi, Genel Ayrımcılığın Önlenmesine ilişkin Kanunun hükümlerinin ihlali anlamına gelmemektedir. Bu nedenle Kuzey Ren Westfalya Eyaleti Eşit Davranma Eyalet Kanununda yer alan hüküm erkeklere yönelik ayrımcılık yapıldığı anlamına gelmemektedir.

Olay:

Davacı Kuzey Ren Westfalya Eyaletinde bir kamu kuruluşunda açık bulunan bir iş ile ilgili yapılan ilan üzerine işe alınması için kamu kurumuna başvurmuştur. Ancak verilen ilanda açık bir biçimde kadınların istihdamına öncelik verileceği yönünde bir ibareye yer verilmiştir. Gerekçe olarak ise işe alınacak birimde kadınların azınlıkta olduğu gösterilmiştir. Eyalet Yasasındaki hükme göre, verilen ilanlarda böyle bir durumun varlığı halinde açıkça kadın istihdamının teşvik edileceği ve kadınlardan gelecek başvurulara aynı vasıfta olmaları halinde öncelik tanınacağı belirtilmesi gerekmektedir.

Davacı, açık olan işe başvurusunu yapmış ancak işe kabul edilmemiş, işe bir kadın alınmıştır. Davacı açmış olduğu davası ile davalıdan 24 aylık ücret tutarına denk gelecek bir tazminatın kendisine ödenmesini talep etmiştir. Kendisi ilanda açıkça kadınlara öncelik tanınacağı ifade edilmesinin iş başvurularının değerlendirilmesinde ayrımcılık yapılacağı anlamına geldiğini iddia etmiştir. İş Mahkemesi davayı kısmen kabul etmiştir. Davalının temyiz başvurusu üzerine Eyalet İş Mahkemesi kararın bozulmasına yönelik hüküm vermiştir. Davanın Federal İş Mahkemesi nezdinde temyiz edilmesi yolu açık tutulmuştur.

Gerekçe:

Davacının, yasalarda hüküm altına alınmış olan ayrımcılığın önlenmesine ilişkin ilkenin ihlal edildiği gerekçesiyle davalıdan maddi ya da manevi tazminat talep etmesi yerinde değildir. İş ilanı esas itibarıyla cinsiyet ayrımı gözetilmeden yapılmıştır.

Kadın istihdamının teşvik edilmesi amacıyla ilanda özel bir ibareye yer verilmiş olunması, ayrımcılık yapıldığı anlamına gelmemektedir. İlanı çıkaran Kurum Eyalet Yasasının 8.maddesinin 4.fıkrası uyarınca ifade edildiği biçimde bir hükme yer vermek ile yükümlü tutulmaktadır. Bunun ile birlikte bu yönde bir yasal hükmün varlığı Genel Anlamda Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Kanun hükümlerinin ihlali anlamına da gelmemektedir. Bir alanda kadınların erkeklere oranla daha az istihdam edilmiş olması nedeniyle işe alınacaklar arasında kadınlara öncelik tanınıyor olunması doğrudan erkeklere yönelik bir ayrımcılığın getirildiği anlamına gelmemektedir.