

Avrupa Adalet Divanı Kararı

Karar Tarihi : 14.04.2005

Sayı : C-341/02

İnşaat işçileri için belirlenmiş olan asgari ücret, yabancı işverenler tarafından ödenmekte olan tüm ek ödemeleri kapsamamaktadır.

Özü:

Almanya'nın, işveren niteliğindeki yabancı kökenli inşaat firmaları tarafından ödenmekte olan tüm prim ve ikramiyeleri, belirlenen asgari ücretin unsuru olarak kabul etmemesi, Almanya'nın, Avrupa Hukukunu ihlali anlamına gelmemektedir. Bu durum özellikle vasıf nedeniyle ödenen primler ve kırlılık, işin zorluğu veya tehlike nedeniyle ödenen ikramiyeler için geçerlidir. Burada sözkonusu olan ek ödemeler, ek hizmetler nedeniyle yapılan ödemeler olup, bunların mutlak anlamda asgari ücretin hesap edilmesinde dikkate alınması zorunlu değildir.

Olay:

2002 tarihinde Avrupa Komisyonu, Almanya'ya, İşçileri Gönderme Yasasında (Arbeitnehmerentsendegesetz - AEntG) yer alan bazı hükümlerin sözleşmeleri ihlal ettiği gerekçesi ile şikayet etmiştir. AEntG'nin 1.maddesinin 1.fıkrası hükmü ve teşmil edilen toplu sözleşmeye göre, Almanya'ya işçi gönderen yabancı inşaat firmaları işçilerine burada inşaat sektöründe geçerli olan asgari ücreti ödemek zorundadırlar.

Avrupa Komisyonu, Almanya'nın yabancı işverenler tarafından ödenmekte olan prim ve ikramiyelerin neredeyse tamamına yakınına asgari ücrete dikkate almadığı gerekçesi ile eleştirmektedir. Bu hükmün Hizmet Sektöründe İşçilerin Gönderimini düzenlemeyen 96/71 sayılı Direktifin hükümlerine aykırılık oluşturduğu ve de hizmetlerin serbest dolaşımını engellediği iddia edilmektedir. Yabancı işverenler yasal olarak kısmen, saat başı ücretinin yanında diğer prim ve ikramiyeleri ödemek durumundadırlar. Bu durumun Almanya'da dikkate alınması halinde, yabancı işverenler ,Alman işverenlerine oranla kısmen daha yüksek bir saat ücreti ödemek durumunda kalmaktadırlar.

Yürütülen dava sırasında taraflar, fazla çalışmaya ilişkin ücret, işyeri yaşlılık sigortası için yapılan ödemeler ve de işveren tarafından gönderilme işlemi için iade edilen masrafların, asgari ücretin bir unsuru olarak kabul edileceği konusunda anlaşmışlardır. Komisyonun gerekli değişiklikleri yapması için tanınan sürenin dolması üzerine, Almanya 13. ve 14. aylıkların belirli koşullar altında asgari ücretin bir unsuru olarak kabul edilmesini ve işçinin verimine bağlı olmayan ikramiye ve primlerin dahil edilmesini teklif etmişlerdir.

Avrupa Adalet Divanı davayı kısmen kabul etmiştir, çünkü Almanya kendisine tanınmış olan süre içerisinde hareket etmemiştir.

Gerekçe:

Teklif edilen düzenlemeler 96/71 sayılı Direktif ile Alman hukukunun uyumsuzluklarını gidermeye yönelik olarak kabul edilebilir niteliktedir. Anılan Direktif herşeyden önce üye ülkede geçerli olan asgari ücretin o ülkeye gönderilmiş olan yabancı işçiler için de uygulanmasını ön görmektedir.

Almanya'nın buna müteakip, asgari ücretin hesaplanması konusunda Almanya'daki uygulamaya bundan sonra itiraz edebilmesi mümkün değildir. İşçinin verimine bağlı olmadan ödenen prim ve ikramiyelerin dikkate alınması yeterlidir. Bundan dolayı, bundan sonra da, verime bağlı olarak ödenen primler ve kırlılık, işin zorluğu veya işin tehlikesi nedeniyle ödenen ikramiyelerin asgari ücretin hesabında dikkate alınmamasına devam edilebilir. Bu ek ödemelerin fazla çalışma yada ağırlaşan koşullar nedeniyle çalışmalarda ödenmesi söz konusudur. İşçilerden bu ek hizmetleri herhangi bir karşılık almadan gerçekleştirmeleri beklenemez.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 24.06.2004

Sayısı : 2 AZR 326/03

İşçinin vasıf eksikliği, işyeri gerekliliklerinden kaynaklanan fesih için haklı neden oluşturabilir.

Özü:

Davacı, davalı işverenin yanında satış bölümünde çalışmıştır. Davalı işletmenin yeniden yapılandırılmasına karar vermiş ve bu yeniden yapılandırma süreci kapsamında davacının iş alanı ortadan kalkmıştır. Bu nedenle davalı, işyerinden kaynaklanan bir neden ortaya çıktığı gerekçesi ile davacının hizmet akdini feshetmiştir.

Olay:

Davacı, hizmet akdinin haksız yere feshettiği gerekçesi ile açmış olduğu davasında, işverenin açık bulunan başka bir işte kendisini istihdam edebilmesinin mümkün olduğunu iddia etmiştir. Davalı açık bulunan bu işi, işyerinde ilan etmiş ve bu iş için adayın satış ve siparişlerin düzenlenmesi konusunda birkaç yıllık tecrübe sahip olması gerektiğini ilanda belirtmiştir. Davacının aranan vasıflara sahip olduğu tartışılmaz bir gerçektir. Ancak davalı, ilan edilen iş'e, mesleğe yeni başlayan bir kişiyi yerleştirmiştir.

Hizmet aktinin haksız yere feshedildiği gerekçesi ile açılan dava tüm yargı aşamalarında davacının lehine sonuçlanmıştır.

Gerekçe:

Hizmet ilişkisinin feshi, sosyal gerekçelere dayalı haklı bir fesih değildir.

Ancak bunun gerekçesi, davalının açık bulunan iş'e davacıyı işe yerleştirmemesinden kaynaklanmamaktadır. İşverenin, açık bulunan bir iş için hangi vasıfları aradığını, kendisinin belirlemesi, işletme özgürlük haklarının kapsamına girmektedir. Bu nedenle İş Mahkemeleri temelde, işverenin, belirli işlerin sadece belirli vasıflara sahip olan işçiler tarafından yerine getirilebileceği yönündeki kararlarını kabul etmek zorundadırlar. Bu durum en azından yerine getirilecek iş ile aranan vasıflar arasında bir uyumun sağlandığı durumlarda söz konusudur. Ancak kişisel nedenlerden kaynaklanan bir durum olduğunda, bu ilkenin uygulanması mümkün değildir.

Davalı tarafından açık bulunan iş için aranan koşullar, vasıf düzeyi ile açık iş arasında uyum göstermektedir. İş Mahkemeleri tarafından davacının açık iş için aranan koşullara sahip olup olmadığı incelenmiştir. Gerçekleştirilen fesih haklı bir nedene dayanmamaktadır, çünkü işveren kendi belirlemiş olduğu şartlara rağmen, mesleki tecrübesi bulunmayan bir kişiyi işe alması suretiyle çelişkili hareket etmiştir.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 03.11.2004

Sayısı : 5 AZR 622/03

Toplu sözleşme kapsamında girmeyen işçilere, işverenin kendi rızası ile toplu sözleşme ile belirlenen ücretin ödenmesi, onlara toplu sözleşme ile artırılan ücreti talep etme hakkı tanımaz.

Özü:

Bir işveren kendi rızası ile toplu sözleşme kapsamına girmeyen işçilere de toplu sözleşme seviyesinde ücret öderse bu ,esas itibariyle toplu sözleşme ücret zamlarının kapsam dışındaki işçilere uygulanmasını zorunlu bırakmaz. Bu ücretleri ,toplu sözleşme kapsamına dahil olmayan işçilere sadece, toplu sözleşme ile ilişkilendirilen dinamik bir bağlantının olması halinde mümkündür. İşverenin kendi rızası ile yıllardan beri kapsam dahilinde olmayan işçilere de toplu sözleşme seviyesinde ücret ödemiş olması bunun için yeterli değildir.

Olay:

Davacı 1964 yılından beri davalının yanında basım(matbaa) işçisi olarak çalışmaktadır. Sözlü olarak bağtlanan hizmet sözleşmesinin yazılı hali bulunmamaktadır. Nisan 1991 tarihinden beri, toplu sözleşmeye taraf olmayan davalı, davacıya basım sanayinde akdedilmiş olan toplu sözleşme hükümlerine göre “Ücret Sınıfı V” üzerinden ödeme yapmaktadır. Davacının ücret bordrosunda sürekli “ücret sınıfı V” ve toplu sözleşme ücretinden bahsedilmektedir.

01.04.2002 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere toplu sözleşmede belirlenmiş olan ücret sınıfı V dahilinde olan işçilerin saat başı ücreti 14,50 € çıkartılmıştır. Davacının bu ücret seviyesinden kendisine ücret ödenmesi konusunda açmış olduğu dava İş Mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesi tarafından kabul edilmiştir. Davalının Federal İş Mahkemesi nezdindeki temyiz talebi kabul edilmiştir.

Gerekçe:

Davalı, 01.04.2002 tarihinde toplu sözleşme taraftarların ücretin artırılması konusunda vardıkları hükmü uygulamak ile mükellef değildir. Bu yönde bir hak, özellikle ücret bordrosunda yer verilen ifadelerden dolayı, talep etmek mümkün değildir. Bu belgeler verilen ücretin hesaplanmasını göstermekte, ancak bu ücret seviyesini talep etme hakkını tanımlamaktadır. Bordroda sadece toplu sözleşme ücreti ve ücret sınıf V ifadelerin kullanılmış olması ayrıca gelecekte de bu yönde bir talepte bulunma hakkını tanımamaktadır.

Taraflar kendi aralarında ayrıca, toplu sözleşme ücret artışların dinamik bir ilişki kapsamında ücretini uygulayacağı ve ödeyeceği konusunda bir anlaşma da

bulunmamaktadır. Şimdiye kadar toplu sözleşme seviyesinde ücretin ödenmiş olması bu yönde bir talepte bulunulması için yeterli değildir. İşçiler sadece kesin bir düzenlemenin bulunması halinde bu yönde bir talepte bulunabilmeleri mümkündür. Çünkü toplu sözleşmeye taraf olmayan bir işveren gelecekte de kendisini menfaat birliklerinin getirmiş olduğu düzenlemeler ile bağlamak istemeyecektir. Toplu sözleşmeye taraf olmayan işveren, daha çok, ücret seviyesini belirlemesi konusunda kendisi söz sahibi olmak istemektedir.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 01.12.2004

Sayısı : 5 AZR 664/03

İşverenler ücret artışı konusunda uyguladıkları kriterleri açıklamaları konusunda zorunlu tutulabilirler.

Özü:

Bir işveren, bir grup işçisine ücret artışı uygulamış ve sadece bir işçiyi bu uygulamanın dışında bırakmış ise, bu durumda ücret artışına ilişkin uyguladığı kriterleri açıklamak zorundadır.

Olay:

Davacı, davalının yanında biyolog olarak çalışmaktadır. Davalı kapsam dışı personel grubuna dahil olup, kendisine genel işyeri sözleşmesi ile belirlenen kriterler üzerinden ücret ödenmektedir. Genel işyeri sözleşmesine göre yılda bir defa Yönetim Kurulu kapsam dışı personelin ücret artış seviyesinin miktarı üzerinde karar vermekte ve bu kararını alırken, işletmede hazır bulunan mali kaynakları ve de işçinin bireysel performansının dikkate alınması gerektiği, genel işyeri sözleşmesinde belirlenmiştir.

Davacıya, 1999 tarihinden 2001 tarihine kadar herhangi bir ücret artışı yapılmamıştır. Kendisi, kapsam dışındaki tüm personele ücret artışın yapılmış olmasına rağmen, kendisine bir artışın yapılmadığını iddia etmektedir. İşverenin bu şekilde ayrımcı bir tavır içerisinde bulunması için herhangi bir nedenin bulunmadığı, çünkü işçinin işinde sürekli iyi bir performans sergilediği belirtilmektedir. Davalı ise, davacının, kapsam dışı personel içerisinde ücret artışı almayan tek işçi olmadığını belirtmekte ve kendisine ortalamanın altında bir performans sergilediği için ücret artışına hak kazanmadığını ifade etmektedir.

Davacı, davalıdan ücret artışında uygulanan kesin kriterlerin neler olduğu ve de eşit davranılma ilkesi kapsamında kendisinin hak etmiş olduğu ücretin ne olması gerektiğine ilişkin bilgi verilmesini talep etmiştir. İş Mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesi davacının talebini reddetmiştir. Davacının temyiz talebi Federal İş Mahkemesi tarafından kabul edilmiş ve yeniden görüşülmek üzere Eyalet İş Mahkemesine iade etmiştir.

Gerekçe:

Davacını, davalıdan ücret artışında uygulanan kriterler ile ilgili bilgi talep etme hakkı bulunmaktadır. Kedisinin açmış olduğu davanın kabulüne karar vermek gerekmiştir. Davacıya ücret artışını hak etmediği, gerekçesi ile belirtilmek zorundadır. Bu nedenle Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 254.maddesi uyarınca tereddütlü bir dava söz konusudur.

Davacının bilgi talebi haklı bir nedene dayanmaktadır. İşverenler esas itibarıyla, işçilerine karşı, işçiyeye hazır edilecek bilginin kendisi için önem taşıması halinde, bu bilgiyi hazır etmesi gerekir. Bu koşul dava konusu olayda oluşmuştur. Davacı talep etmiş olduğu bilgileri, ücret artışını talep edebilmek için gereksinim duymaktadır. Ücret artışına ilişkin olarak kendi kriterlerini belirleyen işverenin bu bilgileri işçiyeye vermemesi gibi bir eğilim içine girmesi mümkün değildir.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 24.02.2005

Sayısı : 2 AZR 211/04

İşveren, hizmet aktini usulsüz pazar çalışması nedeniyle feshedebilir.

Özü:

İşçiler, pazar günleri sadece, işveren tarafından dinlenmek için başka bir gün verilmesi halinde çalıştırılabilir. İşveren, işçinin Pazartesi Cumartesi günü dahil olmak üzere başka bir işverenin yanında çalışması nedeniyle, başka bir dinlenme günü hazır edebilmesi mümkün değil ise, işçiyi personel gerekçelerinden ötürü hizmet aktini feshedebilir.

Olay:

Davalı, davacıyı pazar günleri erken saatlerde gazete dağıtmak üzere işe almıştır. Davacı başka bir işveren için pazartesi cumartesi günü dahil olmak üzere yine gazete dağıtım işinde çalışmaktadır. Ticaret ve Sanayi Denetim Dairesi (Gewerbeaufsichtsamt) olaydan haberdar olması üzerine, davalıya, davacıya başka bir günde istirahat hakkı tanınması gerektiği aksi halinde para cezası ile cezalandırılabilceğini yönünde ihtarında bulunmuştur. Bunun üzerine davalı, davacının hizmet aktini feshetmiştir. Davacının hizmet aktinin haksız yere feshedildiği gerekçesi ile açmış olduğu dava reddedilmiştir.

Gerekçe:

Davalının feshi kararı haklı bir nedene dayanmaktadır. İşçiler, Çalışma Süreleri Yasasının 11. maddesinin 3. fıkrasına göre pazar günleri sadece kendilerine istirahat edebilmeleri için başka bir günün hazır edilmesi halinde istihdam edilebilmeleri mümkündür. Bu dinlenme günün ise, çalışmaya müteakip iki hafta içersinde verilmesi gerekir. İstirahat gününün işçiye sunulabilmesi mümkün olmaması halinde ise, işçiyi pazar günleri çalıştırabilmesi mümkün değildir. Bu durum bir işverenin, Pazartesi Cumartesi gününe kadar başka bir işverenin yanında çalışan bir işçiyi sadece Pazar günleri istihdam etmesi halinde de geçerlidir. Bu durum nedeniyle işverenin hizmet ilişkisini derhal personel gerekçelerinden dolayı feshetmiş olması haklı bir nedene dayanmaktadır.