

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 1.12.2004

SayıSı : 7 AZR 198/04

Belirli süreli bir hizmet sözleşmesinin fiilen başlamasından önce yazılı olarak düzenlenmesi gerekir.

Özü: Belirli süreli bir hizmet sözleşmesi kanun gereğince yazılı olarak düzenlenmesi zorunluluğu, işveren ile işçinin sürenin tayin edilmesi ile ilgili görüşmeyi işin fiilen başladığı anda kararlaştırmaları durumunda, geçerli değildir. İşe fiilen başlamadan önce sözlü olarak sürenin sınırlandırılması konusunda bir anlaşma Medeni Kanunun 125.maddesinin 1.fıkrası uyarınca hükümsüzdür. Bunun sonucu ise, belirli süreli sözleşmenin yazılı olarak bağitlanan süreksiz bir iş ilişkisine dönüştürülmesidir.

Olay: Davacı 01.11.2000 tarihinden itibaren davalı Federal Almanya'nın, Federal Hazinesinde uzman olarak çalışmaktadır. Ekim 2000 tarihinde gerçekleştirilen ön mülakata birim amiri davacıya, iş ilişkisinin belirli süreli olduğu ve iki yıl için ön görüldüğünü (31.10.2002 sonuna kadar) ifade etmiştir. Bu hükmü içeren yazılı bir hizmet sözleşmesini taraflar ancak davacının işe fiilen başlamasından on gün sonra aralarında imzalamışlardır.

Davacı açmış olduğu dava ile, davalı ile kurmuş olduğu iş ilişkisinin 31.12.2002 tarihinden sonra süreksiz bir iş ilişkisi şeklinde devam ettiğini iddia etmektedir. Davacı iddiasını, sürenin sınırlandırılmasını iş ilişkisinin fiilen başlamasından sonra imzalanmış olması gerekçesi ile sürenin sınırlandırılması hükmünün geçersiz olduğuna dayandırmaktadır. İş Mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesi davayı reddetmişlerdir. Ancak davacının temyiz talebi Federal İş Mahkemesince kabul edilmiştir.

Gerekçe: Taraflar arasındaki hizmet ilişkisi 31.12.2002 tarihinde son bulmamıştır. Sürenin sınırlandırılmasına ilişkin olarak geçerli bir sözleşme bulunmamaktadır. Kısmi Süreli ve Belirli Süreli Çalışma Yasasının 14.maddesinin 4.fıkrası uyarınca, süre sınırlandırılacak ise bunun yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Olay konusu davada bu hüküm dikkate alınmamıştır.

İşin fiilen başlamadan önce taraflarca işin belirli süreli olduğu sözlü olarak belirtilmiş olması Medeni kanunun 125.maddesinin 1.fıkrası uyarınca hükümsüzdür. İşin fiilen başlamasının ardından tarafların bağitladıkları sözleşme ile taraflar yeni bir belirli süreli sözleşme bağitlamamışlar, sadece önceden sözlü olarak kararlaştırılan hükümler yazıya dökülmüştür.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 23.6.2004

Sayı : 7 AZR 636/03

Hizmet ilişkisinin belirli süreli olarak kurulmasının nedeninin hizmet sözleşmesinde yazılı olması zorunlu değildir.

Özü: Kısmi Süreli ve Belirli Süreli Çalışma Yasasının 14.maddesinin 4.fıkrasında ifade bulan yazılı şekil şartı sadece belirli süreli sözleşmesinin yazılı olarak yapılmasını ön görmektedir, gerekçesi konusunda bir şart aranmamaktadır. Belirli süreli hizmet ilişkisinin geçerli olabilmesi için bu objektif bir kural olup, yazılı sözleşmede ayrıca açıkça belirtilmesi gerekmemektedir. Aynı durum deneme süresi içinde geçerlidir.

Olay: Davacı, davalı Federal İş Kurumuna bağlı bir İş kurumunda 1.6.2001 tarihi ile 30.9.2001 tarihine kadar yardımcı hizmetli olarak çalışmıştır. 1.10.2001 tarihinde 31.12.2001 tarihine kadar taraflar yeniden belirli süreli bir hizmet sözleşmesi imzalamışlardır. Ancak bu sözleşmeye göre davalı görev sorumluluğu ve ücreti daha yüksek olan Proje Yürütücüsü olarak istihdam edilmiştir.

Yazılı olarak bağtlanan hizmet sözleşmesinin neden belirli süreli olarak düzenlendiğine ilişkin bir açıklamaya yer verilmemiştir. Ancak bu belirli süreli sözleşmenin, davacının denemek amacıyla istihdam edildiği, davacı tarafından imzalanmış olan bir notta belirtilmiştir.

Davalı, davacının yerine getirmiş olduğu hizmetlerden memnun kalmadığını belirterek, sözleşmede belirtilen sürenin bitiminde, yani 31.12.2001 tarihinde hizmet ilişkisinin son bulacağını belirtmiştir. Davacı açmış olduğu davası ile süresiz olarak istihdamın devamını talep etmektedir. Davacı belirli süreli hizmet ilişkisinin Kısmi Süreli ve Belirli Süreli Çalışma Yasasının 14.maddesinin 4.fıkrasında hükme bağlanmış olan yazılı şekil şartına uymadığı gerekçesi ile hükümsüz olduğunu iddia etmektedir. İş Mahkemesi davacıyı davasında haklı bulmuştur. Davalının Eyalet İş Mahkemesine yapmış olduğu temyiz başvurusu üzerine kararın iptal edilmesi ile birlikte, davacı Federal İş Mahkemesine müracaat etmiştir. Mahkeme ise bu talebi red etmiştir.

Gerekeç: Davacı, davalıdan süresiz olarak istihdam edilmesi yönünde talepte bulunma hakkına sahip değildir. Taraflarca sürenin sınırlandırılmış olması hukuken geçerlidir. Özellikle Kısmi Süreli ve Belirli Süreli Çalışma Yasasının 14.maddesinin 4.fıkrasında ifade bulan yazılı şekil şartının ihlali söz konusu değildir. Yazılı şekil şartı sadece süre ile ilgili olup, sürenin sınırlandırma nedenini kapsamamaktadır. Bu konunun sözleşmede belirlenmesi zorunluluğu bulunmamaktadır.

Hizmet ilişkisinin belirli süreli olarak kurulmasına ilişkin objektif bir nedenin bulunması gerekir. Davacının yeniden deneme süresine tabi tutulmuş olması haklı bir nedene dayanmaktadır, çünkü davacının yerine getireceği iş önceki işine göre daha fazla vasıf gerektirmiştir.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 23.11.2004

Sayı: 9 AZR 644/03

İşçiler, çalışma süresinin kısaltılması talebini, işverenin, çalışma süresinin dağılımını istedikleri şekilde kabul etmesine bağlı kılabilirler.

Özü: İşçiler çalışma süresinin kısaltılması yönündeki talebi, işverenin çalışma süresinin dağılımının istedikleri şekilde düzenlenmesi koşuluna bağlayabilirler. İşçi çalışma süresinin kısaltılması yönündeki talep başvurusunda tam olarak çalışma süresinin nasıl düzenleneceği konusunu belirtmek zorunda değildir. İşçinin bu konudaki düşüncesini görüşmeler sırasında belirtmesi yeterlidir (Kısmi Süreli ve belirli Süreli çalışma yasasının 8.maddesinin 3.fıkrası)

Olay: Davacı, davalının yanında tekniker olarak istihdam edilmektedir. Kendisi bilim adamları ile birlikte bir araştırma grubunda çalışmaktadır. 31.01.2001 tarihinde, 01.05.2001 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere çalışma süresinin haftada 38,5 saatten 25 saate düşürülmesini talep etmiş ve çalışma süresinin pazartesinden Cuma günü kadar saat 08.00 ile 13.00 arasında dağıtılmasını rica etmiştir.

Davalı bu talebi reddetmiştir. Talebin geri çevrilmesi gerekçesi olarak da davacı tarafından yürütülmekte olan deneylerin talep edilen süreler içerisinde tamamlanmasının mümkün olmadığı şeklinde açıklanmıştır. Birbiri ile iç içe geçmiş olan iş akışının birden fazla teknik asistan tarafından gerçekleştirilmesinin de mümkün olmadığı ifade edilmiştir.

İş Mahkemesi ve Eyalet İş Mahkemesi davayı red etmişlerdir. Davacının temyiz başvurusu üzerine Federal İş Mahkemesi kararı bozarak yeniden görüşülmek üzere Eyalet İş Mahkemesine iade etmiştir.

Gerekçe: Davacının talep etmiş olduğu çalışma süresinin kısaltılmasını ve isteği doğrultusunda düzenlenmesini talep etme hakkının olup olmadığını henüz karara bağlamak mümkün değildir.

Kısmi Süreli ve Belirli Süreli Çalışma Yasasının 8.maddesinin 2.fıkrasının 2.bendine göre, işçiden çalışma süresinin kısaltılması yönündeki talebi ile birlikte çalışma süresinin dağılımı konusundaki talebinin de belirtmesi istenmektedir. İşveren, işçinin çalışma süresinin kısaltılması yönündeki talebi görüşmek zorundadır. Bu görüşme sırasında işçi ile birlikte uzlaşarak çalışma süresinin düzenlenmesi sağlanmalıdır.

Bu hüküm kapsamında, işçinin sadece çalışma süresinin azaltılmasını değil çalışma süresinin azaltılması ile birlikte düzenlenmesini de talep edebileceği anlaşılmaktadır. Bunun ile birlikte işçiler, çalışma süresinin kısaltılmasını, işverenin çalışma süresinin düzenlenmesi konusundaki talebi kabul etme şartına bağlı kılabilirler. İşçinin çalışma süresinin düzenlenmesi konusundaki talebini, çalışma süresinin kısaltılması konusundaki başvurusunda belirtmesi zorunlu değildir. Kendisinin bu konudaki talebi görüşme sırasında belirtmesi yeterli olmaktadır.

Bu açıklamalar ışığında davanın başarılı olma şansı, davacının görüşme sırasında çalışma süresinin kısaltılması talebini, çalışma süresinin düzenlenmesi şartına bağlayıp bağlamadığına bağlıdır. Eyalet iş mahkemesi bu konuda yeterli tespitleri gerçekleştirmediğinden dolayı, bunları yeniden ele alması gerekmektedir.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 1.12.2004

Sayı : 5 AZR 68/04

Resmi tatil günlerinde hastalanan işçilerde de toplu sözleşme ile belirlenmiş olan resmi tatil ücret farkını talep edebilirler.

Özü: Hastalık halinde ücretin ödenmesine devam edilmesine ilişkin ücretin tam olarak ödenmesi ilkesi geçerli ise, resmi tatil gününde hastalanan işçi, ücretin ödenmesine devam edilmesinin yanında toplu sözleşme ile belirlenmiş olan resmi tatil ücret farkını talep edebilir. Bu durum, işyeri sözleşmesi ile işçinin çalışabilir olduğu hallerde bu farkın ödeneceğinin belirtilmiş olduğu durumlarda da geçerlidir.

Olay: Davacı, davalının yanında matbaacı olarak çalışmaktadır. Taraflar arasındaki çalışma ilişkileri her iki tarafı bağlayan basın Sanayii Toplu Sözleşmesi hükümlerine göre şekillenmektedir. Bu toplu sözleşmede hastalık halinde ücretin ödenmesine devam edilmesine ilişkin olarak referans ilkesi uygulanmaktadır, yani son üç ayın ücret ortalaması dikkate alınmakta ve açık bir şekilde resmi tatil ücret farkı kapsam dışında bırakılmaktadır. Ancak toplu sözleşme, işletme sözleşmesi yoluyla ücretin tam olarak ödenmesi ilkesinin düzenleneceğine yer vermektedir.

İşyeri sözleşmesine taraf olan partnerler toplu sözleşmenin sağladığı bu olanaktan yararlanarak, ücretin tam olarak ödenmesi ilkesini kabul ederek, hastalanan işçiye, hastalanmayıp da çalışıyor olması durumunda ödenecek olan ücretin tam olarak ödenmesini kararlaştırmışlardır.

Davacı 14.06.2001 tarihinde (Frohnlechnam-Resmi tatil Günü) çalışamayacak şekilde hastalanmıştır. Düzenlenmiş olan iş planına göre işçinin o gün 10 saat çalışması gerekmektedir. Davacı hastalanması nedeniyle ücretin ödenmesinin yanında ayrıca toplu sözleşme ile belirlenmiş olan resmi tatil gününde çalışılması halinde ödenecek yüzde % 170 tutarındaki ücret farkını talep etmiştir. Davacının açmış olduğu dava yargının tüm aşamalarında kabul edilmiştir.

Gereke: Davacının, davalıdan resmi tatil ücret farkını talep etme hakkı bulunmaktadır. Toplu sözleşmede esas itibariyle referans ilkesinin uygulanması kararlaştırılmış olması ve de resmi tatil ücret farkının kapsam dışında bırakılmasına karşın, işyeri sözleşmesi yoluyla bu konuda düzenleme yapılabileceği belirtilmiştir.

Dava konusu olayda bu yönde bağtlanan bir işyeri sözleşmesi bulunmaktadır. Bundan dolayı davalının, davalıya hastalanması durumunda ödemesi gereken ücreti ödemesi gerekmektedir. Davacı 14.06.2001 tarihinde hastalanmasaydı resmi tatil ücret farkını hak edecekti

Toplu sözleşme hükmünde ücret farkının sadece fiili olarak gerçekleştirildiği durumda ödenmesi söz konusu olacağı yönünde bir ibareye yer verilmemiştir. Bundan dolayı da ücretin tam olarak ödenmesi ilkesinin kabul edilmesi nedeniyle, resmi tatil ücret farkının kapsam dışında bırakılacağına ilişkin tutarlı bir husus bulunmamaktadır.

Federal Anayasa Mahkemesi

Karar Tarihi: 1.10.2004

Sayı: 1 BvR 2221/03

İşverenin ağır özürlü kişileri istihdam etme zorunluluğu Anayasa'ya aykırı değildir.

Özü: İşverenin belirli oranda ağır özürlü kişileri istihdam etme veya telafi edici bir tazminat ödeme yükümlülüğü Anayasa'ya aykırı değildir. Ağır özürlüler arasındaki işsizlik oranı diğer işçilere oranla halen yüksek olması ve bu kişilerin mesleki intibaklarının sağlanabilmesi için, bu kuralın sürdürülmesini zorunlu kılmaktadır.

Olay: Davacı bir nakliyat şirkettir. 1999 yılında ortalama 130 kişi istihdam eden davacı sadece ara sıra ağır özürlü bir kişiyi istihdam etmiştir. Bu nedenle kendisinden telafi edici tazminatın ödenmesi talep edilmiştir. Kendisinin açmış olduğu dava İdare Mahkemesi ve Eyalet İdare Mahkemesi tarafından red edilmiştir.

Bunun üzerine davacı Anayasanın 12. maddesinin 1.fıkrası uyarınca, mesleğini serbestçe icra edebilme hakkının, ihlal edildiği nedeniyle Anayasaya aykırılık gerekçesi ile dava açmıştır. İptal işlemi Mahkemece kabul edilmemiştir.

Gerekçe: İptal talebinin başarılı olma şansı bulunmamaktadır. Ağır Özürlüler Yasasında düzenlenmiş olan ağır özürlülerin istihdam edilmesi yükümlülüğü ve telafi edici tazminat ile ilgili hükümler 1986 yılında Federal Anayasa Mahkemesi tarafından incelenmiş ve Anayasaya aykırılık oluşturmadığı yönünde karar verilmiştir. Davacı, anayasaya aykırılık oluşturabilecek bir neden de ileri sürmemiştir.

Yasada yer alan düzenleme özellikle davacının ifade etmiş olduğu, mesleğini serbestçe icra edebilme hakkının ihlal edilmesi söz konusu değildir. Ağır özürlü kişilerin mesleki intibakların sağlanması yönündeki düzenleme ile mesleği serbestçe icra edebilme hükmü uyum içindedir. Ağır özürlü işçiler ortalamanın üzerinde işsiz oldukları göz önünde bulundurulduğunda, ağır özürlülerin istihdam edilmesi veya telafi edici tazminatın ödeme zorunluluğunun sürdürülmesi gerekmektedir.

Telafi edici tazminatın miktarı da yüksek değildir. Daha düşük bir tazminat ağırlığının bu yöne kaymasına neden olacağı gibi, dengenin sağlanmasını güçleştirecektir. İşverenler ağır özürlü kişileri istihdam etme veya telafi edici tazminatı ödeme zorunlulukları nedeniyle fahiş bir yükümlülük altına girmemektedirler. Davacının diğer Avrupa ülkeleri karşısında da dezavantajlı duruma düştüğünü iddia edebilmesi mümkün değildir. Ağır özürlü istihdam etme yükümlülüğü en

azından Avrupa Birliđi üyesi dokuz ÷lkede bulunmaktadır. Fransa, İngiltere ve İtalya'da olduğu gibi.