

Federal İş Mahkemesi

Çev.: *Alpay HEKİMLER**

Karar Tarihi : 23.06.2009
Karar Sayısı: 2 AZR 606/08

İşçilerin, personel görüşmelerine katılmama hakları bulunmaktadır

Özü:

İşverenin sahip olduğu yönetim hakkı, iş sözleşmesinde yapılacak olan değişikliklere ilişkin personel görüşmelerine işçilerin katılması yönünde bir yükümlülük getirmesini, kapsamamaktadır.

Olay:

Davacı işçi, davalı işverenin yanında yaşlıların bakımından sorumlu olarak istihdam edilmiştir. Davalı, ekonomik açıdan sıkıntılı bir dönem içersine girmiş olduğu gerekçesiyle davacının 13. aylığını (12 ay'dan fazla olarak ikramiye olarak ödenen ücret) kısmak istemiştir. Bu amaç doğrultusunda davalı ilkin, alınacak tedbirden etkilenecek olan tüm çalışanların katıldığı bir toplantı gerçekleştirilmiştir. Ancak bu görüşmeden bir sonuç alınamayıcına bu kez davalı, ilgili çalışanlar ile birebir görüşmek amacıyla, ayrı ayrı personel bürosuna davet etmiştir.

Davacı, görüşmeye katılmış olmasına karşın, görüşme esnasında 13 aylık konusu ile ilgili olarak, sadece diğer çalışanlarında katılması halinde müzakerede bulunacağını beyan etmiştir. Bu talep, davalı tarafında reddedilmiş ve kendisine göre personel görüşmesinin iş görme borcunun bir parçası olması nedeniyle de davacıya yazılı ihtarında bulunmuştur. Bu gelişmeler üzerine, davacıda iş görme borucunu yerine getirmemiştir.

Davacı, açmış olduğu davası ile davalı tarafından verilen ihtarın personel dosyasından çıkarılmasını talep etmektedir. Davacı, davalının sahip olduğu yönetim hakkının sadece işin düzenlenmesi konusunu kapsadığını, iş sözleşmesinin içeriğinin belirlenmesi hususunun işverenin yönetim hakkının kapsamına girmediğini, burada daha çok serbest irade ilkesinin geçerli olduğunu iddia etmiştir.

* *Doç. Dr Namık Kemal Üniversitesi*

Davanın açıldığı İş Mahkemesi davanın reddine, temyiz edilen Eyalet İş Mahkemesi davanın kabulüne, davalının Federal İş Mahkemesine yaptığı temyiz başvurusunun reddine karar verilmiştir.

Gerekçe:

Davacının, davalıdan personel dosyasındaki ihtar yazısının çıkartılmasını talep etme hakkı bulunmaktadır. Davacının, davalı ile belirlenmiş olan ücret tutarının azaltılmasına yönelik olarak bireysel düzeyde bir personel görülmesine katılma gibi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Şüphesiz olarak işverenlerin sahip oldukları yönetim hakları kapsamında çalışanlara talimatlar verebilmektedirler. Ancak bu talimat verme hakkı sınırsız bir hak değildir. GewO'nun 106.maddesi hükmü uyarınca işverenler, iş sözleşmesi, işletme sözleşmesi, toplu sözleşme veya kanun yoluyla tayin edilmemiş olması koşuluyla çalışma koşullarının;

- İçeriği
- İşin ifa edileceği yer
- Zaman ve bölüşümü

konularında düzenlemede bulunma hakkına sahiptirler. Bunun dışında işverenin yönetim hakkı aynı zamanda işyerinde düzenin sağlanması ve işçilerin davranışlarını düzenlemeyi de kapsamaktadır.

Dava konusu olayda, davalının bir personel görüşmesine katılması yönünde zorlanması söz konusudur ki, burada davacının ücretinin açıkça düşürülmek istendiği ortadadır. Bu yönde bir talebin hiçbir suretle GewO 106.maddesinde ifade bulunmuş olan hükümler ile bağdaştırılması mümkün değildir. Yine dava konusu olayda, işin düzenlenilmesi veya işçinin işyerindeki davranışından dolayı ortaya çıkan uyuşmazlık da söz konusu değildir. Burada açıkça, iş sözleşmesinin içeriğinin değiştirilmesi istenmiştir. Bu yönde bir talep ise işverenin yönetim hakkının kapsamı alanına girmemektedir.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 01.07.2009

Karar Sayısı: 4 AZR 250/08

Bir toplu sözleşme yürürlükteyken, toplu sözleşmede belirlenen koşullardan daha kötü koşulların belirlenerek çalışma şartlarının değiştirilmesine yönelik anlaşmalar hukuken geçersizdir.

Özü:

İşveren ve işçi bir toplu sözleşmeye taraflarsa, bu durumda toplu sözleşmenin yürürlükte olduğu sürece toplu sözleşmede belirlenmiş olan çalışma koşullarından daha kötü şartlar içeren bir anlaşma bağtlayamazlar. Bu yönde bir anlaşma aynı zamanda, sonradan toplu sözleşmenin feshedilmesi veya toplu sözleşmeye taraf olan işverenin, işveren kuruluşundan ayrılması haline de geçerlilik kazanmamaktadır.

Olay:

Davacı, davalı inşaat firmasında uzman işçi olarak çalışmıştır. Davacı ve davalı önceden bir toplu sözleşmeye taraftılar. 2005 yılının yaz aylarında davalı, çalışanlarına, işletmenin ekonomik açıdan zor bir durumda olduğu hakkında bilgi vermiştir. Bu görüşmenin sonucunda, davacı ile davalı arasında 12.07.2005 tarihinde toplu sözleşmede belirlenmiş olan ücretin düşürülmesi ve 13 aylığın (ikramiye) iptal edilmesi yönünde bir anlaşma imzalanmıştır.

1.1.2006 tarihinde işveren, üyesi olduğu işveren kuruluşundan ayrılarak, herhangi bir toplu sözleşmeye taraf olmayan bir işveren kuruluşuna üye olmuştur. 31.03.2007 tarihinde ise sendika bağtlanılmış olan ücret toplu sözleşmesini feshetmiştir. Davacı, açmış olduğu davası ile Nisan 2007 tarihinden itibaren kendisi için toplu sözleşmeyle belirlenmiş olan ücretin ödenmesini talep etmiştir. Davalı, 12.07.2005 tarihinde bağtlanılmış olan anlaşmanın hükümlerinin en geç, 31.03.2007 tarihinde yürürlüğü sona eren toplu sözleşmeden sonra, Toplu Sözleşme Kanununun 4.maddesinin 5.fıkrası hükmü gereğince, yeni bir sözleşme niteliğini kazandığını iddia etmiştir.

Davacının açmış olduğu dava, yargının tüm aşamalarında kabul edilmiştir.

Gerekçe:

Davacının, davalıdan toplu sözleşme hükümleri uyarınca ücretinin ödenmesi yönündeki talebi yerindedir.

2005 yılında bağtlanılmış olan toplu sözleşme, Toplu Sözleşme Kanununun 4.maddesinin 5.fıkrası hükmü uyarınca artçı bir etkisi bulunmaktadır. Tarafların aralarında 2005 yılında toplu sözleşmede belirlenmiş olan koşullardan, daha kötü şartlar içeren bir anlaşma imzalamış olmaları bu yönde bir engel oluşturmamaktadır. Tarafların bağtladıkları bu anlaşma, Toplu Sözleşme Kanununun 4.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca geçersizdir. Çünkü bu anlaşmanın hükümleri davacının aleyhine düzenlemeler içerdiği gibi toplu sözleşme normlarının da ihlal edilmesi söz konusudur. Bunun ile birlikte toplu sözleşmenin 31.03.2007 tarihinde feshedilmesinin bir sonucu olarak, Toplu Sözleşme Kanununun 4.maddesinin 5.fıkrası hükmü uyarınca, ardından yürürlüğe giren bir anlaşma olarak kabul edilmesi de mümkün değildir. Federal İş Mahkemesinin 20.5.2009 tarihinde vermiş olduğu karar uyarınca, (Dosya No: 4 AZR 230/08) toplu sözleşme süresinin bitiminden önce çalışma koşullarının işçiler aleyhine bireysel sözleşmeler ile yeniden düzenlenmesi olanak dahilindedir. Ancak bu yönde bir düzenlemeye gidilebilmesi için anlaşmanın, toplu sözleşmenin yürürlük süresinin bitimine yakın bir zamanda imzalanması gerektiği gibi, bu yönde bir değişikliğin mevcut duruma dayandırılması gerekmektedir. Ancak dava konusu olayda bu yönde şartlar oluşmamıştır.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 23.06.2009

Karar Sayısı: 2 AZR 283/08

Bir Basın Fotoğrafçısının, kamuoyu önünde uygun olmayan biçimde hareket edilmiş olması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, önceden ihtarda bulunulması gerekmektedir.

Özü:

Basın Fotoğrafçıları, işverenlerinin müşterileri ve bilgi sağlayan kişiler ile aralarındaki ilişkileri bozmayacak ve de etkilemeyecek biçimde kamuoyunda hareket etmeleri gerekmektedir. Bu nedenle örneğin, polis memurunun talep etmesine rağmen bir basın fotoğrafçısı basın kartını göstermezse, yükümlülüklerini ihlal etmiş olur. Ancak bu yönde bir davranış, sadece eylemin tekrar edilmesi ve kişinin önceden ihtar edilmiş olması hallerinde, iş sözleşmesinin feshi haklı kılmaktadır.

Olay:

Davacı, davalı Haber Ajansında 1965 yılından beri basın fotoğrafçısı olarak istihdam edilmektedir. 2001 ve 2004 yıllarında davalı, davacıya ihtarda bulunmuştur. Ancak yapılan her iki ihtarın, yargılamalar sonucunda, davalının açık ve net bir biçimde davranış kurallarını ortaya koymadığında ötürü, hukuken geçersiz olduğuna karar verilmiştir.

Kasım 2005 tarihinde davacı, bir demir yolu kazası ile ilgili resimler çekmek istemiştir. Bu esnada yapılan polis kontrolleri sırasında kendisinin basın fotoğrafçısı olduğunu beyan etmiş ancak, basın kartını göstermemiştir. Polisin yapmış olduğu ihtarlara rağmen alanı terk etmemesi üzerine polis tarafından kaza alanına girmesi yasaklanmıştır. Bu esnada çekilen fotoğraflar ise, davalı tarafından yayımlanmıştır. Polis meydana gelen olay ile ilgili olarak davalıya bilgi vermiştir. Polisin, davalıya göndermiş olduğu e-mail şu sözler ile son bulmuştur: “kaza mahallini terk etmesi ile birlikte olay bizim açımızdan çözümlenmiştir”.

Davalı, bu gelişmeler üzerine davacı ile aralarında olan iş ilişkisini, derhal feshetmiştir. Davacı, açmış olduğu davasıyla, davalının iş sözleşmesini feshetmeden önce kendisini ihtar etmesi gerektiğini iddia etmiştir. Davalı ise, çalışanların kamuoyu önünde düzgün bir biçimde hareket etmek zorunda olduklarını ve bu konuya büyük önem verdiğini beyan etmiştir. Bunun ile birlikte daha önceden kendisine farklı ihtarlarda bulunulduğunu ve kendisinin bu yönde davranışları artık kabul etmeyeceğini bilmesi de gerektiğini ifade etmiştir.

Açılan dava, geçtiği tüm yargı aşamalarında kabul edilmiştir.

Gerekçe:

Alınan fesih kararı geçersizdir. Davacının, yükümlülüklerini ihlal ettiği ortadadır. Ancak, davalı, fesih kararını vermeden önce davacıya ihtarda bulunması gerekirdi.

Haber Ajansında görev yapan bir basın fotoğrafçısı olarak davacının kamuoyu önündeki hareketlerine dikkat etmesi gerekmektedir. Davranışları nedeniyle, davalının müşterileri ve bilgi veren kişiler arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkileyemez. Ancak davacının, kaza yerinde bulunduğu hareketler nedeniyle bu yükümlülüğünü ihlal etmiştir. Kendisi özellikle basın kartını ibraz etmesi gerekirdi.

Buna rağmen bu tarz ihlaller iş sözleşmesini feshini sadece önceden bir ihtarda bulunulması ve yazılı ihtarda kendisinden tam olarak beklenen davranışlarının neler olduğunun belirtilmesi durumunda, mümkün olmaktadır.

Dava konusu olayda bu yönde bir ihtarda bulunulmamıştır.

Baden-Württemberg Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 19.06.2009

Karar Sayısı: / Sa 84/08

Baden-Württemberg Eyaletinde Anaokulu öğretmenlerinin türban takmaları yasaktır.

Özü:

Baden-Württemberg Eyaleti Anaokulu İşletme Kanunu (KİTaG) hükümleri uyarınca Anaokulu öğretmenleri, özellikle yerel idare kurumlarının tarafsızlığını tehlikeye düşürecek biçimde, dini görüşlerini açığa vurmalarını yasaklamaktadır. Bu yasak kapsamına, dini amaçlı türban takılması da girmektedir. Dini mensubiyetin bu şekilde açığa vurulması özünde dini serbestçe yaşama özgürlüğü ile bağdaştırılması mümkün olmadığından ötürü, ailelerin yetiştirme haklarının üzerinde değildir.

Olay:

Türk asılı Alman vatandaşı davacı, 2003 yılından beri davalı ilin bir Anaokulunda eğitmen olarak çalışmaktadır. Davacı, Müslüman dinine mensup olup, işi esnasında kendi inancı gereği İslami usulde türban takmaktadır.

Davalı, KİTaG'nın 7.maddesinin 6.fıkrası hükmü gereğince iş esnasında dini görüşlerinin açığa vurulması yasak olduğundan ötürü, Anaokulunda iş görme borcu esnasında türbanını çıkarmasını talep etmiştir. Davacı, davalının talebini yerine getirmemesi üzerine, davalı kendisine yazılı ihtarda bulunmuştur. Davacı, açmış olduğu davası ile personel dosyasından yazılı ihtarın çıkartılıp, iptalini talep etmektedir. Davacının açmış olduğu dava, İş Mahkemesi tarafından kabul edilmediği gibi, Eyalet İş Mahkemesi tarafından da reddedilmiştir.

Gerekçe:

KİTaG'in 7.maddesinin 6.fıkrası açık bir biçimde, iş esnasında İslami bir türbanın takılmasını yasaklamış olmasına rağmen, bu tutumun davacı tarafından sürdürmesi nedeniyle yapılan ihtar, hukuken geçerlidir. Bu kanun maddesine göre kamuya ait Anaokullarında çalışanlar da; dünya görüşü, dini veya benzer nitelikte görüşlerini açıkça ortaya koyan ve böylelikle aile ve çocuklara karşı olan tarafsızlığı tehlikeye düşürecek semboller taşıyamazlar.

Dava konusu olayda davacı işi esnasında İslami bir türban takmış olduğundan ötürü KİTaG'nın 7.maddesinin 6.fıkrasında öngörülen tarafsızlık ilkesini ihlal etmiştir.

KİTaG'nın 7.maddesinin 6.fıkrası aynı zamanda Anayasa hükümleri ile de uyumludur. Türbanın yasaklanması, din özgürlüğe müdahale anlamında algılsa

da, mensup olduğu dinin dışa vurumculuğunun yasaklanması, özünde dinin yasaklanması anlamına gelmemektedir. Bu nedenle davacının din özgürlüğü; ailelerin, çocuklarının dini ve dünya görüşü bakımında tarafsız olarak yetiştirilmelerine ilişkin temel hakları ile çakıştığından dolayı, ikinci dereceye düşmektedir.