

Federal İş Mahkemesi*

Karar Tarihi : 16.03.2005
Sayısı : 7 ABR 40/04

Çalışma Konseyi seçimlerinde yasa ile belirlenmiş olan cinsiyet kotası Anayasaya aykırılık oluşturmamaktadır.

Özü:

İşyeri Teşkilat Yasasının 15. maddesinin 2. fıkrasına göre Çalışma Konseyinde, işyerinde azınlık konumunda olan cinsiyetin uygun bir oranda temsil edilmesi gerekir. Bu durum Çalışma Konseyi Seçimi Yönetmeliğinin 15. maddesinin 3. fıkrasının 2. cümlesinde düzenlenmiş olan hüküm uyarınca bir listenin oluşmasına neden oluşturabilir. Gerek İşyeri Teşkilat Yasasının gerekse Çalışma Konseyi Seçim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri Anayasaya aykırılık oluşturmaktadır. Bu hükümler, özellikle seçimlerde eşitlik ilkesini (Anayasanın 3. maddesinin 1. fıkrası) veya 9. maddenin 3. fıkrası ile teminat altına alınmış olan toplu sözleşme özerkliğini ihlal etmemektedirler.

Olay:

Federal İş Mahkemesinden, bir işletmede gerçekleştirilen Çalışma Konseyleri seçimi sonucunda dokuz üyelik Çalışma Konseyinin üç kadın üyeden oluşması üzerine seçimlerin iptal edilmesi başvurusu üzerine, seçim iptal davasını karara bağlaması istenmiştir. Seçimlere iki sendika birbiriyle rekabet eden iki seçim listesi ile iştirak etmişlerdir. V sendikasının listesinden yedi ve D sendikasının listesinden iki aday Çalışma Konseyine seçilmiştir.

D sendikasının listesinde kadın adayın bulunmaması üzerine ve normal seçim prosedürüne göre sadece iki kadın işçinin Çalışma Konseyinde temsil edilebilecek olması nedeniyle, seçim kurulu D listesindeki iki kişiden birinin yerine, V listesinden bir kadın işçinin aktarılmasını teklif etmiştir. Böylelikle bir kadın işçinin daha Çalışma Konseyinde temsil edilmesi sağlanmış olunacaktır. Ancak D sendikası bunun üzerine seçimlere itiraz etmiş ve seçim kurulu tarafından Çalışma Konseyi Seçim Yönetmeliğinin 15. maddesinin 5. fıkrasının 3. cümlesine göre uygulanan liste yönteminin Anayasaya aykırılık oluşturduğu gerekçesi ile dava açmıştır. Seçime ilişkin yapılan itiraz Federal İş Mahkemesince reddedilmiştir.

Gerekçe:

Seçim sonuçlarına yapılan itiraz yersizdir. İşyeri Teşkilat Yasasının 15. maddesinin 2. fıkrasına göre işyerindeki azınlık durumunda olan cinsiyetin

* Alpay HEKİMLER

Çalışma Konseyinde belirli bir oran üzerinden temsil edilmesi gerekmektedir. Sunulan öneri listesinde, azınlık durumunda olan cinsiyet dikkate alınmamış ise, bu durumda Çalışma Konseyi Seçim Yönetmeliğinin 15. maddesinin 5. fıkrasının 2. cümlesi liste yönetiminin uygulanmasını ön görmektedir. Bu durumda esas liste diğer listeden azınlıktaki cinsiyetin tamamlanabilmesi için aktarılması suretiyle giderilmektedir.

Dava konusu olayda, seçim kurulu, seçim sonuçlarının değerlendirilmesine ilişkin olarak doğru hareket etmiştir. İşyeri Teşkilat Yasasının 15. maddesinin 2. fıkrası ile Çalışma Konseyleri Seçimi Yönetmeliğinin 15. maddesinin 5. fıkrasının 2. cümlesi Anayasaya aykırılık oluşturmamaktadır. Bu hükümler seçimlerde eşitlik ilkesini ihlal etmedikleri gibi, toplu sözleşme özerkliğini de zedelememektedirler.

Nürnberg Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 09.12.2004
Sayısı : 5 Sa 328/04

İşverenler, çalışanlardan gelen talep üzerine işyeri sözleşmelerini ve toplu sözleşmelerine ulaşabilmelerini mümkün kılmak zorundadırlar

Özü:

Toplu Sözleşme Yasasının 8. maddesine ve İşyeri Teşkilat Yasasının 77. maddesinin 2. fıkrasına göre işverenler, toplu sözleşmeleri ve işyeri sözleşmelerini, işyerlerinde çalışanların görebilmelerini mümkün kılmak zorundadırlar. İşçiler bu hükmü gerekçe göstererek, işverenden ilgili belgeleri hazır etmelerini talep edebilirler. Bunun gerekçesi ise, işçilerin her zaman toplu sözleşme ve işyeri sözleşmelerinden yer verilen hükümler hakkında bilgi sahibi olmalarının amaçlanmış olmasıdır.

Olay:

Davalı, C firmasında çalışmıştır. 01.05.2002 tarihinde, C firmasının ödeme güçlüğü içinde bulunduğu gerekçesi ile sahip olduğu servetin belirlenmesi amacıyla iflas işlemleri başlatılmış ve davalı iflas müdürlüğüne davet edilmiştir. 24.05.2002 tarihinde davalı, davacının hizmet ilişkisini en yakın tarihte geçerli olmak üzere feshetmiştir. Taraflar, hizmet ilişkisinin haksız yere feshedildiği gerekçesi ile ilgili açılan bu dava öncesinde, hizmet ilişkisinin karşılıklı anlaşma ile sona erdirileceğini karar vermişlerdir.

Davalı, belirli bir tazminat miktarı teklif ederek, bu tazminatın ödenmesi ile birlikte davalının bütün alacak haklarının ortadan kalkacağını belirtmiştir. Tarafların belirlemiş oldukları tazminatın miktarı, davacı, C Firmasının Çalışma Konseyi ve Sendika tarafından, iflas sürecinin başlamasından önce çalışanların haklarını düzenleyen 02.09.2002 tarihinde bağtlanan anlaşma metnine göre belirlenmiştir.

Davacı, davalıdan 02.09.2002 tarihinde imzalanmış olan anlaşmanın bir kopyasını talep etmiştir. İş Mahkemesine yansıyan bu olayda, Mahkeme işçinin talebinin yerinde olmadığını bu talep hakkının yasal bir dayanaktan yoksun olduğunu ve İşyeri Teşkilat Yasasının 77. maddesinin 3. fıkrasının uygulanmasının mümkün olmadığını karar vermiştir. Davacının temyiz talebi üzerine, Eyalet İş Mahkemesi kararı bozmuştur.

Gerekçe:

Davalı, davacının 02.09.2002 tarihinde bağtlanmış olan anlaşma metnini inceleyebilmesini mümkün kılmak zorundadır. Bu anlaşmanın bir işyeri toplu sözleşmesi veya işyeri sözleşmesi olması bir önem taşımamaktadır. Toplu sözleşmenin olması halinde bu hak, Toplu Sözleşme Yasasının 8. maddesine

dayanmaktadır. Anlaşma işyeri sözleşmesi niteliğinde bir anlaşma ise, davalı talebini İşyeri Teşkilat Yasasının 77. maddesinin 3. fıkrasına göre yerine getirilmesini isteyebilir.

Toplu Sözleşme Yasasının 8. maddesi ve İşyeri Teşkilat Yasasının 77. maddesinin 3. fıkrası açık bir şekilde, işverenin işyerinde toplu sözleşmenin ve işyeri sözleşmesinin çalışanlarca ulaşabilmelerini mümkün kılmak ile sorumlu tutmaktadır. Burada ifade edilen hükümler sadece bu belgelerin ilan edilmesini değil, onun ötesinde çalışanlara bu belgeleri inceleyebilmelerini sağlamalarını da kapsamaktadır. Bunun altında yatan amaç ise, çalışanların her zaman yürürlükte olan hükümler hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamaktır.

Rheinland-Pfalz Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 19.05.2004

Sayı : 9 Sa 2026/03

Kısmi Süreli ve Belirli Süreli Çalışma Yasasının 14. maddesinin 1. fıkrasına göre amaca yönelik olarak belirli süreli bir sözleşmenin bağlanması sadece amacın yazılı olarak belirlenmesi koşullu ile mümkündür.

Özü:

Bir hizmet ilişkisinin süresi belirli bir amaca ulaşıncaya kadar sürmesi kararlaştırılmış ise, bu amacın belirli süreli hizmet sözleşmesinde belirtilmesi zorunludur. Aksi halde Kısmi Süreli ve Belirli Süreli Çalışma Yasasının yazılı şekil şartı ihlal edilmiş olunur. Böyle bir durumda, ulaşılmak istenen amaç, çalışma ilişkisinin son bulabilmesi için geçerli tek gerekçeyi oluşturmaktadır.

Olay:

Davacı, davalının yanında çok defa uzatılmış olan, belirli süreli hizmet akdi kapsamında montaj işçisi olarak çalışmıştır. Daha önceden akdedilmiş olan belirli süreli hizmet sözleşmesinde “yürütülmekte olan şu anki montaj işinin bitirilmesi ile” iş ilişkisinin sona ereceğine yönelik bir ifade kullanılmıştır.

Taraflar arasında imzalanan ve mahkemece incelenmiş olan, son belirli süreli hizmet sözleşmesinde: “Taraflar Kısmi Süreli ve Belirli Süreli Çalışma Yasasının 14.maddesinin 1.fıkrasına göre, belirlenen amaca ulaşıncaya kadar hizmet sözleşmesini uzatılmasına karar vermişlerdir. Bugünkü durum açısından bakıldığında bu işin en geç 30.6.2004 tarihinde tamamlanabileceğini söyleyebilmek mümkündür”, şeklinde bir ifadeye yer vermişlerdir. Davacı, davasında hizmet ilişkisinin tarafların belirlemiş oldukları bu hüküm kapsamında sona erdirilmediğini iddia etmiştir. Yerel İş Mahkemesi davayı red etmiştir. Davalının temyiz talebi Eyalet İş Mahkemesince kabul edilmiştir.

Gerekçe:

Hizmet sözleşmesinde belirlenmiş olan belirli süreli çalışma şekli, Kısmi Süreli ve Belirli Süreli Çalışma yasasının 14. maddesinin 4. fıkrasında ifade bulmuş olan şekil şartının ihlal edildiği gerekçesi ile, hükümsüzdür.

Belirli süreli bir çalışma ilişkisinde, sürenin belirlenmesi esas itibarıyla yeterlidir. Bu durum işin sınırlandırılmasını gerektiren bir nedenin bulunması halinde de geçerlidir. Ancak, hizmet sözleşmesinde istisnasız olarak bir amaç belirlenmesi halinde farklı bir uygulama söz konusudur. Dava konusu olayda, amacın yazılı olarak belirtilmesi gerekir, çünkü hizmet ilişkisinin sona erdirilebilmesi ve bu alanda yasal bir güvencenin sağlanabilmesi için tek geçerli gerekçeyi bu tanımlama oluşturmaktadır.

Dava konusu olayda taraflar tartışma götürmez bir şekilde belirli bir amaca yönelik olarak, belirli süreli bir hizmet sözleşmesi imzalamışlardır. Tarafların amacın muhtemelen 30.06.2004 tarihinde gerçekleşeceğine dair bir ifadeye yer vermiş olmaları dahi, durumu değiştirmemektedir. Burada hizmet sözleşmesinin kesin olarak son bulacağı bir tarih değil, sadece bir tahmin söz konusu olup, bu tahmin ölçü olarak değerlendirilemez.

Sözleşmede amaç gerçekleşinceye kadar hükmüne yer verilmesi yazılı şekil şartının oluşması için yeterli değildir, çünkü taraflar amacın ne olduğunu tanımlamamışlardır. Tarafların daha önce bağlamış oldukları sözleşmelerde amacın belirtilmiş olması sebebiyle (yürütülmekte olan şu anki montaj işinin bitirilmesi) farklı yönde karar verilmesini mümkün kılmamaktadır. Burada belirtilmiş olan ifade, son olarak bağtlanan sözleşmede açık bir şekilde yansıma bulmamıştır. Bu nedenle hizmet sözleşmesinin tam olarak ne zaman sona ereceğine ilişkin olarak belirsiz bir durum ortaya çıkmıştır. Bu belirsizlik durumu, sürenin sınırlandırılma gerekçesinin belirtilmesi suretiyle bertaraf edilebilirdi.

Baden-Württemberg Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 05.01.2005

Sayı : 2 Sa 86/04

Tip hizmet sözleşmesinde açık olarak ifade edilmemiş bulunan cezai hükümler geçerli değildir.

Özü:

Tip hizmet sözleşmesinde yer verilen cezai hükümler, yeterince açık ve anlaşılır olmadıkları sürece Medeni Kanunun 307. maddesinin 1. fıkrasının 2. cümlesinde ifade bulunmuş olan şeffaflık ilkesinin gerçekleşmediği gerekçesi ile, hükümsüz olabilir. Bu durum örneğin “rekabet yasağının ağır kusurlu bir şekilde ihlal edilmesi” ifadesinin kullanılması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu tarz bir ifade, rekabet yasağı ihlalinin her türünde mi, yoksa sadece ağır kusurlu hareket edilmesi durumunda mi cezai şartın uygulanacağı açık değildir.

Olay:

Davacı, vergi denetimi ve danışmanlığı alanında çalışmaktadır. Davalı sekiz yıllık bir süre boyunca davacının yanında vergi danışmanı olarak çalışmıştır. Tarafların aralarında imzaladıkları tip sözleşmeye göre, davalının rekabet yasağına uyması zorunluluğu hüküm altına alınmıştır. Bunun dışında taraflar, davalının sözleşmeyi ağır kusurlu olarak ihlal etmesi durumunda (örneğin rekabet yasağına veya bilgileri gizli tutma ilkesi) kusurun kapsamına göre bir ila üç aylık ücreti tutarında bir ceza ödemesi gerektiğine, yer vermişlerdir.

Davalı, hizmet ilişkisini 01.12.2003 tarihli yazısı ile 31.12.2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere feshetmiştir. Davalı 01.01.2004 tarihinde başka bir vergi danışmanlık firmasında (A) işe başlamıştır. Aralık 2003 döneminde daha önceden davalının çalışmış olduğu firmanın müşterisi konumunda olan 13 müşteri A firmasına geçmiştir. Davacı, davalının aralarında imzalamış oldukları hizmet sözleşmesinde yer alan rekabet yasağı ilkesini ihlal ederek bu müşterileri transfer ettiğini iddia etmiştir. Bu nedenle de davalı, 13 ayrı olayda hizmet sözleşmesini ihlal ettiği ve bundan dolayısıyla her bir olay için bir aylık brüt ücreti tutarında tazminat ödemesi gerektiğini iddia etmiştir. İş Mahkemesi bu talebi yerinde görmemiştir.

Gerekçe:

Davacının, davalıdan hizmet sözleşmesinde yer verilen hükümleri gerekçe göstererek tazminat talep edebilmesi mümkün değildir. Davalının gerçek anlamda sözü edilen 13 müşteriyi yeni firmaya aktarıp aktarmadığı konusu tespit edilememiştir. Ancak her halükarda sözleşmede yer verilen cezai şart Medeni Kanunun 307. maddesinin 1. fıkrasının 2. cümlesinde ifade bulunmuş olan şeffaflık ilkesinin ihlal edilmesi gerekçesi ile hükümsüzdür. Medeni Kanunun 307.

maddesinin tip sözleşmelerde uygulanması esastır. İş hukukunda geçerli olan özel koşullar bunun uygulanması konusunda engel oluşturmamaktadır.

Dava konusu olayda tip sözleşmede yer verilen hüküm Medeni Kanunun 307. maddesinin 1. fıkrasının 2. cümlesi kapsamında yeterince, açık ve anlaşılır değildir ve bu nedenle davalının uygunsuz bir şekilde dezavantajlı durumuna düşmesine neden oluşturmaktadır. Burada cezai şartın, rekabet yasağının ihlal edildiği her durumda mı uygulanacağı, yoksa sadece ağır kusurlu hareket sonucunda mı uygulanacağı belirsizdir.

Nürnberg Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 26.10.2004
Sayısı : 6 Sa 348/03

İşçi tarafından çalışma süresi içerisinde özel amaçlı Internet kullanımı fesih için haklı neden oluşturmaktadır.

Özü:

İşçiler işleri için tahsis edilmiş olan internet bağlantılarını özel amaçlar için veya anonimleştirici yazılım programları kayıt etmeleri suretiyle, hizmet sözleşmelerinin fesih edilmelerini riske etmektedirler. Bu durum özellikle, işverenin internet kullanımını özel amaçlar için kesin olarak yasakladığı veya kabul edilemeyecek bir düzeyde kullanımını söz konusu olduğunda ortaya çıkmaktadır. Ancak işveren özel amaçlı internet kullanımını “esas itibariyle” yasakladığı durumlarda, kesin bir yasak söz konusu değildir.

Olay:

Davacı, davalının yanında 1991 yılından beri çalışmaktadır. Davalı, çalışma saatleri sırasında internetin özel amaçlar için “esas itibariyle” kullanılmaması gerektiğine ilişkin olarak çok sayıda talimat düzenlemiştir. Davacının bilgisayarının onarımı sırasında, davalının yanında çalışan kişiler, davacının bilgisayarının favori bölümünde 26 adet özel amaçlı internet adresinin kayıt edildiğini tespit etmişlerdir. Bunun dışında davacının ayrıca kendisini anonimleştirmek için iki yazılım programını internet üzerinden kayıt ettiği anlaşılmıştır.

Davalı bunun üzerine davacının hizmet aktini ihtarda bulunmadan derhal feshetmiştir. İş Mahkemesi davacının davasını kabul etmiştir. Eyalet İş Mahkemesi bu kararı onamaktadır.

Gerekçe:

Davalı, davacının hizmet aktini usulüne uygun olarak feshetmemiştir.

Yetkisiz bir şekilde özel amaçlı internet kullanımı hizmet sözleşmesinin derhal feshedilmesi için haklı neden oluşturabilir. Ancak, bunun ön koşulu kesin olarak bir yasağın getirilmiş olunmasıdır. Dava konusu olayda kesin bir yasak söz konusu değildir, çünkü özel amaçlı internet kullanımı sadece “esas itibariyle” yasaklanmıştır. Bu ifade yeterince açık değildir. Çünkü bu ifadeden, istisnai hallerde özel amaçlı kullanımın mümkün olduğu şeklinde bir yorumun getirilmesi de mümkündür.

Bunun dışında derhal fesih için, internetin o denli kapsamlı kullanılması gerekir ki, işçi tarafından bu tavrının işverence kabul edilmesinin mümkün olamayacağı bir düzeyde olduğunu bilmesi gerekir. Bu durum örneğin, işçinin çalışma saatleri içerisinde büyük bir bölümünü internet üzerinde gezinirse ortaya

çıkılmaktadır. Ancak dava konusu olayda işçinin çalışma süresinin büyük bir kısmını internet'i kendi özel amaçları için kullandığı kesin değildir. Bunun kaydedilmiş olan favori sayfaların sayısına dayandırarak iddia etmek mümkün değildir.

İnternet üzerinden anonimleştirme programlarının indirilmesi hizmet sözleşmesinde yer verilen sorumlulukların ihlali anlamına gelmektedir. Bu programların kaydedilmesi işletmenin bilgi ağını tehlikeye düşürebileceği gibi, aynı zamanda da işçinin, işveren karşısında internet faaliyetlerini gizlemek istediği sonucunu da çıkartabilmek mümkündür. Ancak işverenin, hizmet ilişkisini fesh edebilmesi için önceden işçiye ihtarında bulunması gerekirdi, ki dava konusu olayda bu yönde bir girişimde bulunulmamıştır.

Federal Anayasa Mahkemesi

Karar Tarihi : 29.12.2004

Sayı : 1 BvR 2283

Ödünç çalışmaya ilişkin getirilen yeni düzenlemeler Anayasaya aykırı değildir.

Özü:

Profesyonel Ödünç Çalışma Yasasının (AÜG) 3. maddesinin 1. fıkrasına, 9. maddenin 2. fıkrasına ve 10. maddenin 4. fıkrasına göre, işçileri ödünç veren işverenler, ödünç verilen işçiye, ödünç verilen işyerinde karşılaştırılabilir nitelikteki işçilerin çalışma koşulları ve ödenen ücret ile ilgili bilgilendirmek zorundadırlar. Bu hüküm Anayasaya aykırılık oluşturmadığı gibi, Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrası, 12. maddenin 1. fıkrası ve 3. maddenin 1. fıkrasından kaynağını alan ödünç işçi veren işletmelerin ve işveren örgütlerin temel haklarının da müdahalesi anlamına gelmemektedir.

Olay:

Yasa koyucu, 23.12.2002 tarihli işgücü piyasanın yeniden düzenlenmesine ilişkin yasa ile, kısmen ödünç çalışmaya ilişkin mevzuatı yeniden düzenlemiştir. Bu düzenlemeler ile bir dizi sınırlayıcı hüküm ortadan kaldırılmıştır. Bunun ile birlikte, ödünç çalışan işçilerin haklarının iyileştirilmesi yönünde bir dizi yeni hüküm yasaya ilave edilmiştir.

Getirilen yeni hükme göre, işçileri ödünç veren işveren, ödünç verilen işçiye, ödünç verildiği işyerinde karşılaştırılabilir nitelikteki işçilerin çalışma koşulları ve ödenen ücret ile ilgili bilgi vermek zorundadır. Ancak toplu sözleşme partnerlerine, toplu sözleşme hükmü yoluyla bu kuralın dışına çıkma imkanı da getirilmiştir. Bunun dışında toplu sözleşme kapsamına girmeyen işveren ve işçiler bu yönde akdedilmiş olan bir toplu sözleşme hükmünün kendileri için uygulanması yönünde aralarında karar verebilmeleri de mümkündür.

İşveren sendikaları ve ödünç işçi veren işverenler, Anayasanın 9.maddesinin 3.fıkrasında yer alan koalisyon özgürlükleri, Anayasanın 12.maddesinin 1.fıkrasında yer alan mesleğin serbestçe faaliyet gösterilmesi ilkesinin ve yine Anayasanın 3.maddesinin 1.fıkrasında ifade bulmuş olan eşit davranılma ilkesinin, getirilen yeni düzenlemeler ile ihlal edildiği gerekçesi ile dava açmışlardır. Anayasaya aykırılık oluşturulduğu gerekçesi ile yapılan başvuru reddedilmiştir.

Gerekçe:

Getirilen düzenlemeler ile davalıların, toplu sözleşme özerkliğini da kapsayan koalisyon özgürlükleri zedelenmemektedir. Toplu sözleşme kapsamının

dışına çıkılması halinde koalisyon özgürlüğünün zedelenip zedelenmediği konusunu burada değerlendirmek mümkün değildir.

Yeni düzenlemeler, ödünç çalışan işçilerin haklarının iyileştirilmesine yönelik olup, mesleki özgürlüklerin gelişmesi konusunda katkı sağlamaktadır. Bu hükümler sayesinde ödünç çalışan işçiler için uygun çalışma koşullarının yaratılması suretiyle, uygun olan koruyucu tedbirler getirilmektedir. Yasa koyucunun buradaki amacı, toplum tarafından kabul edilen ve ödünç çalışmanın kalitesinin yükseltilmesi ve böylelikle ödünç çalışan işçilerin işgücü piyasasında konumlarının iyileştirilmesidir. Getirilen yeni hükümler Anayasa hukuku açısından da uygundur, çünkü bu yeni hükümler ile aynı zamanda yeni iş sahalarının açılması hedeflenmiştir.