

Federal İş Mahkemesi

*Çev: Alpay HEKİMLER**

Karar Tarihi : 04.05.2010
Sayısı : 9 AZR 184/09

İşçiler, işverenlerden, kendilerine verilen doğru olmayan bilgilerden ötürü tazminat talep edebilirler.

Özü:

Bir işveren kasten bir işçiye yanlış bilgi vermişse, (dava konusu olayda: yaşlıların kısmı süreli çalışma modeli kapsamında boş zamanın değerlendirilmesine bağlı olarak ortaya çıkan kayıplar) bu durumda işçi, işverenden zararın tazmin edilmesi amacıyla tazminat talep edebilir.

Olay:

1944 doğumlu davacı, davalı Eyaletin Bayındırlık Müdürlüğünde çalışmıştır. 1.12.2001 tarihinden beri kendisinde bağtlanılmış olan BAT-O toplu sözleşmenin IIa maddesine göre ücret ödenmiştir. Toplu sözleşmenin hükümlerine göre altı yıllık bir süreden sonra ücret sınıfının BAT-O Ib düzeyine yükseltilmesi mümkündü. Davacı bu süreyi 30.11.2007 tarihinde tamamlamış oluyordu.

Ekim 2003 tarihinde taraflar aralarında blok model kapsamında, davacının yaşlı işgörenlerin kısmı süreli çalışma uygulaması kapsamında istihdam edilmesi yönünde anlaşmışlardır. Bu kapsamda davacının, 17.10.2006 tarihinden başlamak üzere iş ilişkisinin son bulacağı tarih olan 30.11.2007 gününe değin, çalışma yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır.

Davacının başvurusu üzerine, davalı Eyalet, aralarında yeni sözleşme imzalanmadan önce, davacıya yaşlıların kısmı süreli çalışma modeli kapsamında istihdam edilmelerinin bir üst ücret sınıfına yükselmelerine engel oluşturmadığı yönünde bilgi vermiştir. Ancak bu bilgiye rağmen Eyalet, 1.12.2007 tarihinden itibaren ücret artışına gidilmesi yönündeki talebi kabul etmemiştir. Davacının bu gelişme üzerine İş Mahkemesine açmış olduğu dava, İş Mahkemesince reddedilmiştir. Davacının temyiz başvurusu Eyalet İş Mahkemesi tarafından kabul edilmiş ancak bu kez davalı tarafından temiz edilmiştir. Federal İş Mahkememiz, Eyalet İş Mahkemesinin kararını iptal ederek, yeniden İş Mahkemesinin kararının uygulanması yönünde hüküm vermiştir.

* *Doç. Dr. Namık Kemal Üniversitesi Öğretim Üyesi*

Gerekçe:

Davacının, bir üst ücret sınıfı üzerinden ücretinin ödenmesini talep etme hakkına sahip değildir. Blok model doğrultusunda, yaşlı işçilerin kısmi süreli olarak istihdam edilmesi yönündeki model kapsamında çalıştırılan işçiler için, BAT-O'nun 23.maddesi hükmüne göre bekleme süreleri askıya alınmaktadır. Çünkü çalışmayan bir kişinin yükselebilmesi de mümkün değildir.

İşçinin bir üst ücret sınıfına yükselememesi ona doğrudan bir tazminat hakkı kazandırmamaktadır. İşverenlerin, iş sözleşmesinin bir ek unsuru olarak esasen işçilere yanlış bilgi vermeme yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu doğrultuda işçiler, işverenin kendisine yanlış bir bilgi vermeleri nedeniyle zarara uğrarlarsa, bu durumda işverenlerin zararı tazmin etme yükümlülüğü ortaya çıkabilmektedir. Davacı ancak dava konusu olayda, yeterli düzeyde, işveren tarafından kendisine doğru bilgi verilmiş olunsaydı bir üst ücret sınıfına yükselebileceğine dair durumu kanıtlayamamıştır.

Münih Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 21.10.2009

Sayısı : 2 Sa 237/09

İş sözleşmesinde bilgilerin gizliliği ilkesi şartı konmuşsa dahi işçiler meslektaşları ile ücret seviyesi üzerinde konuşabilirler.

Özü:

İş sözleşmesinde, işçinin alacağı ücret seviyesi ile ilgili olarak diğer işçilere bilgi verilmemesi hususunda yer verilecek olan bir düzenleme, yasalara aykırılık oluşturmaktadır. Bu yönde bir düzenleme Medeni Kanununun 307.maddesi hükmü kapsamında ifade bulmuş olan ilke ile çatışmaktadır. Çünkü bir işçinin başka bir işçiyle ücret seviyesi üzerinde konuşması ayrımcılık ilkesinin ihlali anlamına gelmemektedir.

Olay:

Davacı, davalının yanında 2007 yılından beri çalışmaktadır. Tarafların aralarında bağtlanmış olduğu iş sözleşmesinde aşağıdaki biçimde bir hükme yer verilmiştir:

“İşçi, işletme barışını korumak amacıyla diğer işçilere karşı alacağı ücret seviyesini açıklamamayı taahhüt etmektedir.”

Davalı, Mart 2009 tarihinde davacıyı, bir meslektaşıyla, iş sözleşmesinde düzenleme bulmuş olan yükümlülükleri ve belirlenmiş olan ücret seviyesi ve de Ocak ile Şubat 2009 tarihinden itibaren geçerli olacak olan ücreti hakkında konuştuğu gerekçesiyle yazılı bir ihtar almıştır. Davacı, açmış olduğu davası ile bu yazılı ihtarın özlük dosyasından çıkartılmasını talep etmiştir. Davalı, savunmasında davacının ücret seviyesinin diğer meslektaşları ile sohbet konusunun yapılmasının işletme barışını tehlikeye düşüreceğini ve bu yönde bir kısıtlamanın ifade özgürlüğünün sınırlandırılması anlamına gelmeyeceğini ifade etmiştir.

Gerek İş Mahkemesi, gerekse Eyalet İş Mahkemesi davanın kabul edilmesine karar vermişlerdir. Ancak Eyalet İş Mahkemesi, konun esasen büyük önem taşıması nedeniyle yargılamanın Federal İş Mahkemesinde yapılması konusundaki temyiz talebini kabul etmiştir.

Gerekçe:

Davalı, ihtar yazısını özlük dosyasından çıkarmak zorundadır, çünkü dava konusu olayda davacı yükümlülüklerini ihlal etmemiştir. Kendisi muhtemelen iş sözleşmesinde yer verilmiş olan, meslektaşları ile ücret seviyesi hakkında konuşulmaması konusundaki şartı ihlal etmiştir. Ancak bu yönde bir koşul, Medeni Kanununun 307.maddesi kapsamında ifade bulmuş olan hüküm doğrultusundaki

karşılıklı güven ve sadakat ilkesi ile bağdaşmamaktadır ve bu nedenle de tarafların aralarında belirlemiş oldukları şart, yasalara aykırılık oluşturmaktadır.

Federal İş Mahkemesinin süreklilik oluşturan içtihatine göre, işverenler ücret seviyesini belirlerlerken de eşit davranma ilkesini gözetmek durumundadırlar. İşçiye, ücret seviyesi hakkında konuşma yasağının getirilmesi halinde, işçinin eşit davranılma ilkesinin ihlal edildiğini mahkeme önünde kanıtlaması yönündeki imkan da ortadan kalkmış olur. Diğer taraftan davalının eşit davranma ilkesi kapsamında kendisi için başka bir takım haklarının doğup doğmadığının tespit edilmesi yönündeki tek araç diğer meslektaşları ile konuşması olmaktadır.

Bunun ile birlikte konuşma yasağı aynı zamanda Anayasa'nın 9.maddesinin 3.fıkrasında ifade bulmuş olan koalisyon özgürlüğüne de aykırılık oluşturmaktadır, çünkü bu yolla, sendikaya üye olan bir işçinin, sendikaya karşı olarak da ücret seviyesinin açıklanması yönünde bir yasaklama durumu ortaya çıkmaktadır. Böylelikle de işverenlere karşı anlamlı bir grev mücadelesinin verilmesi de mümkün olmamaktadır, çünkü sendikaların ücret yapısı hakkında yeterli bilgilenmeleri böyle bir yapıda olanaksızlaşmaktadır.

Stuttgart İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 15.04.2010

Sayısı : 17 Ca 8907/09

İşçin, Doğu Almanya kökenli olması sebebiyle ayrımcılığa tabi tutulduğu iddiası, Eşit Davranma Kanunu hükümleri kapsamında tazminat talebini haklı kılmamaktadır.

Özü:

Eşit Davranma Kanununun 1.maddesi hükmü kapsamında, doğu Almanya kökenli bir işçinin işe alım süresi kapsamında etnik kökenden dolayı ayrımcılık yapıldığı iddiası, tazminat talebi için haklı bir neden oluşturmamaktadır. “Ossi”¹ ifadesi ayrımcılık yapmak gayesi ile kullanılmış veya algılanmış olursa da, doğu ve batı Almanlar farklı bir etnik kökene bağlı değillerdir.

Olay:

Davacı, eski Demokratik Almanya Cumhuriyeti kökenli olup (doğu Berlin) iki Almanya'nın birleşmesinden önce Federal Almanya'ya göç etmiştir. Kendisi Stuttgart'ta faaliyet gösteren bir işletmeye iş başvurusunda bulunmuş, ancak bu başvurusu kabul edilmemiştir. Davacı, kendisine iade edilmiş olan özgeçmişinin üzerinde el yazısı ile “Ossi –“ ibaresinin yazıldığını görmüştür.

Davacı bu ibare nedeniyle doğu Almanya kökenli olması sebebiyle işe alınmadığı sonucunu çıkartarak, Eşit Davranma Kanununun 1. ve 15.maddeleri hükümleri uyarınca davalıdan tazminat talebinde bulunmuştur. Davalı savunmasında, yeni eyaletlerden gelen çok sayıda işgören istihdam ettiğini ifade ederek, doğu Almanya kökenli olanların Eşit Davranma Kanunu hükümleri kapsamına göre farklı bir etnik kökene sahip olmadıklarını iddia etmiştir. Bunun ile birlikte davalı, iş başvurusunun kabul edilmemesinin gerekçesinin, davacının etnik kökeni sebebiyle reddedilmediğini de dile getirmiştir.

Açılan dava, İş Mahkememizce kabul edilmemiştir. Davacı için temyiz yolu açık tutulmuştur.

Gerekçe:

Davacının, davalıdan Eşit Davranma Kanunu hükümleri kapsamında bir tazminat talep etme hakkı bulunmamaktadır. Kanununun 1.maddesi açık bir biçimde ırk, etnik köken, cinsiyet, din veya dünya görüşü, özürlülük durumu, yaş veya cinsel tercih nedeniyle ayrımcılık yapılmasını yasaklamaktadır. Dava konusu olayda

¹ Çevirmenin Notu: “Ossi” ifadesi Almanya'da iki Almanya'nın birleşmesinden sonra doğu eyaleti kökenli onlalar için halk arasında kullanılan bir ifade olup, batı kökenliler için ise “Wessi” kavramı kullanılmaktadır.

ayrımcılığa ilişkin bu unsurlardan hiçbiri ortaya çıkmamıştır. Özellikle de davacının etnik kökeni nedeniyle ayrımcılığa tabi tutulduğuna dair bir durum gerçekleşmemiştir.

Etnik köken açıdan birlik; gelenek, dil, din, giyim tarzı veya benzer beslenme tarzları bakımından kendisini gösterebilmektedir. “Etnik köken” kavramı, geldikleri yer, tarih, kültür ve belirli bir bölgeye bağlılık kapsamında oluşan dayanışmayla meydana gelen insan popülasyonu olarak algılsa dahi, “Ossi” ifadesi etnik köken kapsamında değerlendirilmesini mümkün kılmamaktadır.

Doğu Almanya kökenlilerin tümünün ortak olarak, Demokratik Alman Cumhuriyeti ile coğrafi anlamda bir bağlantıları bulunmaktadır. Fakat bu bağlantı, ortak bir etnik kökenin oluşması için yeterli değildir, çünkü Demokratik Almanya Cumhuriyeti bir jenerasyondan daha az bir süre hüküm sürebilmiş - sadece kırk yıla yakın - ve dolayısıyla Federal Almanya’dan sadece bu süre kapsamında ayrı bir gelişim seyri izleyebilmiştir. Bu nedenle de doğu Almanlar, batı Almanlara göre farklı bir etnik kökene sahip değillerdir.