

Federal Mahkeme Kararları

Çev: Alpay HEKİMLER*

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 9.12.2020

Sayısı: 10 AZR 332/20

Düzenli ve düzensiz gece çalışmalarında farklı ücret uygulamaları.

Özü: Toplu iş sözleşmesi yoluyla düzensiz olarak gece çalışması yapan işçilere, düzenli olarak gece çalışanlara oranla daha yüksek bir ücret farkının ödenmesi konusundaki hüküm; bu düzenlemenin Avrupa Birliği mevzuatına ne oranda uyumlu olduğu sorusunu gündeme getirmektedir. Federal İş Mahkemesi bu nedenle konunun değerlendirilmesi için Avrupa Adalet Divanına başvurmuştur.

Olay:

Tarafların aralarında kurmuş oldukları iş ilişkisi kapsamında, Berlin ve Doğu Bölgesi Serinletici İçecek Üreticileri Sanayicileri Birliği (Verband der Erfrischungsgetränke-Industrie Berlin und Region Ost) ile Gıda-Yemek-Restoran Sendikası Genel Merkezi (Gewerkschaft-Nahrung-Genuss-Gaststätte Hauptverwaltung) arasında 24.3.1998 tarihinde bağtlanmış olan, Çerçeve Toplu İş Sözleşmesinin hükümlerinin uygulanması esastır.

İlgili toplu iş sözleşmesinde, düzenli olarak gece çalışan işçilere %20 oranında, düzensiz olarak gece çalışanlara ise ücretlerinin %50 oranında artırarak ödeneceği hükmüne yer verilmiştir. Davacı, vardiya esasına dayalı olarak çalışmakta olup, gece çalışması karşılığında ücreti %20 oranında artırıtarak ödenmiştir. Davacı, gece çalışması uygulamasında, ücretin farklı düzeylerde artırılıyor olmasının Anayasanın 3.maddesinin 1.fikrasında ifade bulmuş olan, eşit davranılma hükmünün ihlali anlamına geldiği görüşündedir. Bu yönde bir uygulamaya gidilmiş olmasının esaslı bir nedene de dayanmadığını iddia etmektedir.

İş Mahkemesi açılan davanın reddine, Eyalet İş Mahkemesi kısmen kabulüne karar vermiştir. Federal İş Mahkemesi ise, temyiz sürecini askıya alarak görüş almak üzere Avrupa Adalet Divanına başvurulmasına karar vermiştir.

Gerekçe:

Federal İş Mahkemesi, Avrupa Birliği mevzuatının yorumlanarak belirli soruların yanıtlanması amacıyla Avrupa Adalet Divanına başvurulmasına karar vermiştir.

* Prof. Dr. Namık Kemal Üniversitesi, Öğretim Üyesi

Bu bağlamda dava konusu olan toplu iş sözleşmesinde, gece çalışmasına ilişkin düzenlenmiş olan hükmün, 2003/88/EG sayılı Çalışma Sürelerine ilişkin Direktifin hükümleri ile Avrupa Sosyal Şartının 51.maddesinin 1.fıkrası ile uyumlu olup olmadığını yanıtının verilmesi gerekmektedir.

Yine Sosyal Şartın 20.maddesi bağlamında, bir toplu iş sözleşmesinde, gece çalışması sonucunda sağlık boyutunda ortaya çıkabilecek kısıtlamalar ve çalışma sürelerinin daha zorlu bir biçimde planlanıyor olması sebebiyle, düzensiz olarak gece çalışması yapan işçilere daha yüksek bir ücretin ödenmesini öngören düzenlemenin, eşit davranma ilkesinin ihaleli sonucunu doğurur mu? sorusunun yanıtlanması gerekir.

Federal İş Mahkemesinin görüşüne göre, bu soruların birçok toplu iş sözleşmesi için yanıtlanması gerekmektedir.

Thüringen Eyalet Sosyal Mahkemesi

Karar Tarihi: 8.1.2021

Sayısı : L 9 AS 862/20 B ER

Pandemi sebebiyle okul eğitiminin evde devam ediyor olması nedeniyle, İş Kurumu internet bağlantısı olan bir Bilgisayarı temin etmek ile yükümlüdür.

Özü:

Thüringen Eyalet Sosyal Mahkemesi, Pandemi sebebiyle okul eğitiminin evde devam ediyor olması nedeniyle bir öğrenciye, derslere iştirak edebilmesi için İş Kurumunu (Jobcenter) internet bağlantılı bir bilgisayar temin etmek ile yükümlü tutmuştur.

Olay:

Davacı, SGB II kapsamında edim almakta olup aynı zamanda bir devlet okulunun sekizinci sınıfına öğrenci olarak devam etmektedir. Davacının annesi İş Kurumundan, davacının derslerine iştirak edebilmesi için internet bağlantılı bir bilgisayar, yazıcı ve gerekli olan donanımın temin edilmesine yönelik olarak masrafların karşılanmasını talep etmiştir. Gerek İş Kurumu, gerekse Sosyal Mahkeme bu talebin reddi yönünde karar vermişlerdir.

Eyalet Sosyal Mahkemesine yapılan temyiz başvurusu üzerine Sosyal Mahkemenin kararının bozulmasına ve İş Kurumunun, davacıyla internet bağlantısı olan ve tüm donanımlara sahip bir Bilgisayarın (Ekran, Klavye, Maus, yazıcı ve üç adet kartuş) temin etmesine karar vermiştir.

Alternatif olarak davacının kendisinin Bilgisayarı temin etmesine ve İş Kurumunun da bunun karşılığında davacıya 500 Euro ödenmesi imkanını da tanımıştır.

Temyiz yolu kapalıdır.

Gerekeç:

SGB II'nin 21.maddesinin 6.fıkrası hükmü uyarınca talep edilecek masraflar, reddedilmesi mümkün olmayan ek gereksinimler için olmalıdır. Okul derslerine devam edilebilmesi için tüm donanımlara sahip, internet bağlantılı bir bilgisayara sahip olunması standart bir ihtiyaç haline gelmiştir. Örgün okul eğitimine 16.12.2020 tarihinden itibaren ara verilmesi sebebiyle, davacının eğitim ve eşit davranılma haklarının yerine getirilmesi bakımında, internet bağlantılı bir bilgisayara sahip olması kaçınılmazdır. Pandemi nedeniyle okul eğitime ara verilmiş olması, davacının ancak internet bağlantılı bir bilgisayara sahip olması halinde eğitimini Thüringen Schulcloud üzerinden sürdürme olanağı bulunmaktadır. Bu talebin reddedilmesi olanak dahilinde değildir. Davacının yaşamakta olduğu evde, aile

birlerinden sadece birinin internet bağlantılı bir telefonu bulunmakta olup, bu cihaz Schulcloud kullanımı için uygun değildir. Mevcut imkanlar dahilinde, gerek okul tarafından, gerekse üçüncü kişilerce uygun bir aletin tahsisi edilmesi de söz konusu değildir.

Ancak davacının idari süreç boyunca yazıcı kartuşları hariç olmak üzere toplam 720 Euro tutarındaki bir Bilgisayarı da talep etme hakkı bulunmamaktadır. SGB II kapsamındaki hükümler, en iyi koşulların yaratılmasını değil, temel ve zorunlu gereksinimlerin karşılanması konusunda bir talep hakkını düzenlemektedir. Bu nedenle davacının, daha uygun maliyetli veya ikinci el bir bilgisayar kullanmak ile yetinmek durumundadır. Davalı İş Kurumu, tercihen internet bağlantılı tüm donanımlara sahip bir Bilgisayarı temin edebilir veya bunun edinmesi için 500 Euro tutarında bir ödemeyi davacıya yapabilir.

Siegburg İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 11.11.2020

Sayısı : 4 Ca 1240/20

Geçerli bir sözleşme olmadığı sürece kısa çalışma ödeneği ödenmez.

Özü:

İşveren, kısa çalışma yapılmasını tek taraflı olarak sadece taraflar bireysel iş sözleşmesi, işyeri sözleşmesi¹ veya toplu iş sözleşmesi yoluyla bu yönde bir hükme yer vermişlerse, karar verebilir. Hukuki temelden yoksun bir biçimde işverenin kısa çalışmaya geçilmesi yönünde talimat vermesi durumunda, kısa çalışma ödeneğinin verilmesi söz konusu olmayıp, işçiye ücretin tam olarak ödenmesi gerekmektedir.

Olay:

Davacı, davalının yanında minibüs şoförü olarak çalışmıştır. Davalı işverenin işyerinde bir çalışma konseyi kurulmamıştır. Mart ayında davalı davacıya, işyerinin birçok alanında kısa çalışmaya geçileceği ve bu uygulamaya kendisinin de dahil edileceği bilgisini vermiştir. Davalı ile davacı arasında kısa çalışmaya ilişkin olarak herhangi bir sözleşme hükmü bulunmamaktadır. Davalı, Mart 2020 ayında, davacının ücretinden belirli oranda kısıtlamaya giderek, ödenen miktarı da kısa çalışma ödeneği olarak tanımlamıştır. Davacı bu tutum üzerine aralarındaki iş ilişkisini derhal feshederek, işverenden ücret alacağına tahsili için davasını açmıştır. İş Mahkemesi davanın kabulü yönünde karar vermiştir. Karar kesinleşmemiş olup, Eyalet İş Mahkemesinde temyiz yolu açık bırakılmıştır.

Gerekçe:

Davacının ücretini tam olarak alma hakkı bulunmaktadır. İşverenin, kısa çalışmaya geçilmesine ilişkin kararı ne bireysel iş sözleşmesindeki bir hükme ne işyeri sözleşmesinde ne de toplu iş sözleşmesine dayalı olarak verilmiştir. Davalı, davacı ile aralarında kısa çalışmaya ilişkin geçerli bir bireysel sözleşme de akdetmemesilerdir. Davalı işverenin işyerinde bir çalışma konseyi de kurulmadığından dolayı, tarafların aralarında bağladıkları ve kısa çalışmaya ilişkin düzenlemeler içeren bir işyeri sözleşmesi de bulunmamaktadır. Bunun ile birlikte konuya ilişkin uygulanacak bir toplu iş sözleşmesi de bulunmamaktadır. Bu nedenle, taraflar arasında bir hüküm kurulmamış olması sebebiyle, işverenin tek taraflı olarak kısa çalışmaya geçilmesi yönündeki talimatı, geçersizdir.

¹ ÇN: İşyeri sözleşmeleri (Betriebsvereinbarung), işveren ile çalışma konseyi arasında bağtlanan sözleşmelerdir.

