

Avrupa Adalet Divanı

Karar Tarihi: 13.7.2023

Sayısı: C-134/22

Toplu işçi çıkarmada yetkili kuruma bilgi verme yükümlülüğü.

Özü:

İşveren toplu işçi çıkarmayı planladığında bu kararını kararın erken bir evresinde yetkili kurumlara bildirimde bulunma yükümlülüğü ile işçilerin bireysel olarak korunmasını amaçlanmamaktadır. Bilgilendirme ile amaçlanan yetkili kurumun planlanan toplu işçi çıkarımına ilişkin hazırlık yapması, gerekçe ile sonuçları hakkında genel bir kanaate varmasına hizmet etmektedir.

Olay:

Davacı, 1981 tarihinden beri G-GmbH Alman firmasında çalışmıştır. 28.1.2020 tarihinde iş sözleşmesinin feshedileceği kendisine bildirilmiştir. Fesih kararının gerekçesi 1.10.2019 tarihinde G-GmbH ile ilgili başlatılmış olan iflas süreci gösterilmiş ve 17.1.2020 tarihinde, G-GmbH'in faaliyetlerin en geç 30.04.2020 tarihinde tamamen durdurulmasına ve toplu işçi çıkartılmasına karar verildiği bildirilmiştir.

17.1.2020 tarihinde işçileri temsilen, işyeri kurulu istişarelerde bulunmak üzere toplantıya davet edilmiştir. Görüşmeler esnasında, Avrupa Birliğinin Toplu Halde İşçi Çıkarma Direktifinde (98/59/EG sayılı Direktifin 2.maddesinin 3.fıkrası gereğince) düzenleme bulmuş olan hükümler kapsamında işyeri kurulu bilgilendirilmiştir. Ancak yetkili kurum olan Osnabrück İş Kurumuna bu toplantının yazılı tutanağı ulaştırılmamıştır. 22.01.2020 tarihli yazısı ile işyeri kurulu, planlanan toplu halde işçi çıkarım kararının engellenmesine ilişkin olarak herhangi bir olanak görmediğini bildirmiştir. 23.1.2020 tarihinde toplu halde işten çıkarma kararın taslağı yetkili olan Osnabrück İş Kurumuna gönderilmiştir. İş Kurumu bunun ardından işten çıkartılması planlanan işçilerin çoğunluğuna danışmanlık görüşmeleri yapmak üzere randevu tarihlerini bildirmiştir.

Davacı açmış olduğu davası ile yetkili olan Osnabrück İş Kurumuna 17.01.2020 tarihinde işyeri kurulu ile yapılan toplantının tutanağının ulaştırılmadığını, oysa bu tutanağının ulaştırılmasının işten çıkarma kararının geçerli olabilmesi için bir koşul oluşturduğunu iddia etmiştir.

* Prof. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

İstinaf aşamasında Federal İş Mahkemesi, tutanağın yetkili kuruma ulaştırılmamış olunmasını ulusal hukuk ve Direktif hükümlünün ihlali olarak değerlendirmiştir. Ancak bu yükümlülüğün ihlal edilmesi halinde ne ulusal normlarda ne de birlik hukukunda açık bir yaptırım öngörmediğini tespit etmiştir. Bu bağlamda Federal İş Mahkemesi, yasa yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde feshin geçersiz olup olmadığı yönünde şüphe taşıdığını ortaya koymuştur. Bu nedenle ilgili hükmünün, işçiyi bireysel olarak koruma amacının taşıyıp taşımadığını belirtilmesi gerektiğine karar vermiştir. Bu doğrultuda Federal İş Mahkemesi, Avrupa Adalet Divanı kararını verinceye değin davayı askıya almıştır.

Gerekçe:

Toplu halde işçi çıkarmayı planlayan bir işverenin, işçi temsilcileri ile görüştüğüne ilişkin yazılı bildirimde bulunma yükümlülüğü ile işçilerin bireysel düzeyde korunması amaçlanmamaktadır.

İlgili bilgilerin yetkili kuruma iletilmesi suretiyle kurumun planlanan toplu işten çıkarma kararıyla, karardan etkilenecek olan işçi sayısı, işçilerin kategorileri, işten çıkarmanın zamanlaması ve gerekçesi hakkında genel bir fikir edinmesi amaçlanmaktadır. Bu nedenle de kendisine hazır edilmiş olan bilgilerin tamamına güvenmek suretiyle toplu işçi çıkarma kapsamında gerekli tedbirleri alabilmesi de mümkün değildir. Bunun ile birlikte yetkili kuruma, işçileri temsil eden organ ile yapılması gerekli olan görüşmeler esnasında aktif bir rol de verilmemiştir. Yetkili kurum salt dava konusu olan bildirim yapılması gerekli bir adres olup, aktif rolü daha sonraki süreç ile birlikte ortaya çıkmaktadır. Yine dava konusu olan bildirimle işverenin uymak zorunda olduğu bir süreyi başlatamadığı gibi yetkili kurum için bir yükümlülük sürecini de başlatmamaktadır.

Bu nedenle ilgili bildirim, salt bilgi vermek ve görevleri kapsamında hazırlık amacıyla yetkili kuruma yapılması amaçlanmaktadır. Yapılan bildirim ile toplu işçi çıkarma ile birlikte ortaya çıkan olumsuz etkilerin en aza indirilmesine yönelik olarak gerekli hazırlıkların yapılması ve kararın alınmasıyla ortaya çıkan problemlerin en etkin biçimde çözümlenmesi hedeflenmektedir. Bilgilendirme yükümlülüğünün toplu halde işçi çıkarma kararını vermeyi planladığı aşamada yerine girilmesi ile hedeflenen yetkili makamın her bir işçi ile ayrı ayrı olarak ilgilenmesi olmayıp, toplu halde işçi çıkarımının bir bütün olarak değerlendirilmesidir.

Federal Anayasa Mahkemesi

Karar Tarihi: 20.06.2023

Sayısı: 2 BvR 166/16

Bavyera ve Kuzey Ren Westfalya Eyaleti: Hükümlülere çalışmaların karşılığında ücret ödenmesine ilişkin yasal düzenleme Anayasa'ya aykırıdır.

Özü:

Cezaları infaz edilmekte olan hükümlülere çalışmaların karşılığında ücret ödenmesini öngören Bavyera Eyaleti Ceza İnfaz Kanununun (BayStVollzG) 46.maddesinin 2.fıkrası ile 3.maddenin 6.fıkrası hükmü ile Kuzey Ren Westfalya Eyaleti Ceza İnfaz Kanununun (StVollzG NRW) 32.maddesinin 1.fıkrası ve 34.maddesinin 1.fıkrası hükmü, Anayasanın 1.maddesinin 1.fıkrası ile bağlantılı olan 2.maddenin 1.fıkrası ile gelişen yeniden sosyalleştirme ilkesi ile uyumlu değildir. Yasa koyucu yeni bir düzenlemeye gidinceye kadar ilgili hükümler en fazla 30.06.2025 tarihine kadar uygulanır.

Olay:

Bavyera ve Kuzey ren Westfalya Eyaletlerinde cezaları infaz edilmekte olan hükümlüler çalışmaların karşılığında bir ücret hak etmektedirler. Ücretin miktarı BayStVollzG'nin 46.maddesinin 2.fıkrası ve StVollzG NRW'nin 32.maddesinin 1.fıkrası hükümleri uyarınca Alman Emeklilik Sigortası Kapsamında sigortalı olarak çalışanların bir yıl önceki ortalama ücret seviyesi esas alınarak, %9 oranı üzerinden uygulanmaktadır. Her iki Eyalette hükümlünün performansı ve ifa etmiş olduğu işe bağlı olarak ücret seviyesinin yükletilmesi mümkündür. Hükümlü asgari performans göstermemesi halinde ücretin azami %75'i kesilebilir (BayStVollzG 46.maddesinin 3.fıkrası).

Bavyera Eyaletinde ücret dışında ayrıca bir hak hüküm altına alınmıştır. Buna göre, hükümlü iki ay üst üste çalışmışsa bu durumda çalışma günlerine denk gelmek üzere, talep etmesi halinde bir gün çalışmadan muaf tutulmaktadır (BayStVollzG 46.maddesinin 6.fıkrası). Kuzey Ren Westfalya Eyaletinde ise hükümlü üç ay üst üste çalışmış veya yardımcı bir iş üstlenmişse, talep etmesi halinde iki gün çalışmadan muaf tutulur (StVollzG NRW 34.maddesinin 1.fıkrası). Eğer hükümlü talepte bulunmaz veya çalışmadan muaf tutulamaz ise, muaf tutulması gereken günler tahliye tarihinin hesabında dikkate alınır.

Birinci davacının müebbet hapis cezası Bavyera Straubing Cezaevinde infaz edilmektedir. İkinci davacının cezası Kuzey Ren Westfalya Werl Cezaevinde infaz edilmiştir. Birinci davacı, Cezaevinin matbaasında çalışmıştır. İkinci davacı ise belirlenmiş olan bir işletmede kabloları parçalama işinde çalışmıştır. Her iki davacı ücretlerinin artırılmasını talep etmektedirler. Straubing ve Werl Cezaevleri yapılan başvuruyu reddetmişlerdir. Davalıların yetkili mahkemelere yapmış oldukları başvurular reddedilmiştir.

Her iki davacı yetkili mahkemelerin kararları ve Eyalet yasalarında düzenlenmiş olan hükümlülerin ücretlendirilmesine ilişkin düzenlemeler aleyhine Anayasaya aykırılık iddiasında bulunmaktadır. İddialarına göre ücret seviyesinin çok düşük bir seviyede belirlenmiş olunması, dayanağı Anayasa oluşturan yeniden sosyalizasyon ilkesine aykırılık oluşturmaktadır.

Anayasa Mahkemesi davanın kabulüne karar vermiştir.

Gereke:

Bavyera Eyaleti Ceza İnfaz Kanununun (BayStVollzG) 46.maddesinin 2.fıkrası ile 3.maddenin 6.fıkrası hükmü ile Kuzey Ren Westfalya Eyaleti Ceza İnfaz Kanununun (StVollzG NRW) 32.maddesinin 1.fıkrası ve 34.maddesinin 1.fıkrası hükmü, Anayasanın 1.maddesinin 1.fıkrası ile bağlantılı olan 2.maddenin 1.fıkrası ile oluşan olan yeniden sosyalleştirme ilkesi ile uyumlu değildir. Söz konusu eyalet hükümleri, cezaları infaz edilmekte olan hükümlülerin çalışmaları karşılığında alacakları ücretleri düzenlemektedir.

Anayasa hukuku kapsamında oluşan yeniden sosyalizasyon ilkesi ve bu ilkenin uygulanması ile BayStVollzG ve StVollzG NRW'nin hükümleri kendi içinde açık ve tutarlı değildir. Eyalet yasa koyucuların, iş kavramına nasıl bir anlam yükledikleri, bu yönde bir düzenlemeye gitmek suretiyle neyin amaçlandığı ve çalışma karşılığında ödenecek ücret ile hedeflerinin ne olduğu anlaşılammamaktadır. Bunun ile birlikte önemli olan bir husus kanun ile düzenlenmemiştir. Bavyera ve Kuzey Ren Westfalya eyaletlerinde hükümlülerin sağlık hizmetlerine ilişkin katılımlarına yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır. Bavyera eyaletinde ayrıca infaz planına ilişkin yasal bir hüküm de bulunmamaktadır. Bunun ile birlikte her iki eyalette yeniden sosyalizasyon sürecine çalışma ve karşılığında ücretlendirmenin değerlendirilmesi bilimsel düzeyde yapılmamıştır.

Yasal düzenlemeler yeniden düzenleninceye kadar azami 30.06.2025 tarihine kadar uygulanır.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 20.6.2023

Sayısı: 1 AZR 265/22

İşçi, işe aracılık ücretini işverene ödemek zorunda değildir.

Özü:

İş sözleşmesinde, iş sözleşmesinin kurulmasına aracılık eden üçüncü kişilere ödenen işe aracılık ücretinin, iş ilişkisinin belirlenmiş olan belirli bir günden daha önce sona ermesi halinde işçi tarafından işverene ödenmesine gerektiğine dair bir hüküm, Medeni Kanun'un 307.maddesinin 1.fıkrası uyarınca hükümsüzdür.

Olay:

Taraflar Mart 2021 tarihinde, davacının 1 Mayıs 2021 günü işbaşı yapmak üzere bir iş sözleşmesi akdetmişlerdir. İş ilişkisi bir özel istihdam bürosu aracılığı ile kurulmuştur. Davalı işveren işe aracılık bedeli olarak 4.500 Euro ödemiştir. Sözleşmede ayrıca altı aylık deneme süresinin sonunda 2.230 Euro'nun daha ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Tarafların aralarında imzaladıkları iş sözleşmesinin 13.maddesine göre, aralarında kurdukları iş ilişkisinin 30.6.2022 tarihinden önce son bulması durumunda işe aracılık bedelinin davacı tarafından işverene ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Davacı, davalı ile aralarındaki iş sözleşmesini ihbar sürelerini dikkate alarak 30.06.2021 tarihinde feshettikten sonra davalı işveren iş sözleşmesinin 13.maddesini gerekçe göstererek, Haziran 2021 tarihi ücretinden yaklaşık net 800 Euro tutarına bir kesintide bulunmuştur.

Davacı açmış olduğu davası ile anılan tutarın kendisine ödenmesini talep etmiştir. Açmış olduğu davası ile iş sözleşmesinin 13.maddesinin kendisini dezavantajlı duruma düşürdüğü gerekisi ile hükümsüz olduğunu iddia etmiştir. Davalı ise açmış olduğu karşı dava ile geriye kalan yaklaşık 3.700 Euro tutarındaki farkın da davacının kendisine ödenmesini talep etmiştir. Davalı, işe aracılık bedelinin ancak aralarında belirlemiş oldukları tarihe kadar iş ilişkisinin devam etmesi halinde kendisi tarafından karşılanması gerektiğini iddia etmiştir.

Davaya bakan mahkemeler davacının davasının kabulüne, davalının karşı davasının reddi yönünde hüküm kurmuşlardır.

Gerekçe:

İş sözleşmesinin 13.maddesinde düzenleme bulmuş olan husus, sadakat ve iyi niyet ilkelerinin işçinin aleyhine işlemesine neden olmakta ve bu nedenle Medeni Kanun'un 307.maddesinin 1.fıkrası kapsamında hükümsüzdür. Bu yolla davacının Anayasa'nın 12.maddesinin 1.fıkrası ile teminat altına alınmış olan, çalışma alanını serbestçe seçme hakkı, davalının haklı bir çıkarı olmaksızın sınırlandırılmaktadır.

İşveren esas itibariyle, kendisi tarafından görevlendirilen işe aracılık faaliyeti kapsamında ödemek ile yükümlü olduğu bedelin, işçinin iş sözleşmesini hukuken geçerli bir nedene dayalı olarak sonlandırabileceğinden hareket ederek bunu işletme riski olarak kabul etmek zorundadır. Bu nedenle davalının taşıdığı bu riski davacıya yükleyebilmesi mümkün değildir.