

Alman Federal Mahkeme Kararları

Çev: Alpay HEKİMLER*

Avrupa Adalet Divanı

Karar Tarihi : 28. 02. 2018

Sayısı : C-46/17

Bir işçin emeklilik yaşına ulaşmasından sonra da iş sözleşmesinin belirli süreli olarak bağtlanması mümkündür.

Özü:

Bir işçin emeklilik yaşına ulaşmasından sonra da iş sözleşmesi belirli süreli olarak imzalanması mümkündür. Bu yolla düzenlenen sözleşmeler için işçiler, belirli süreli iş sözleşmelerin amaç dışı kullanıldığını iddia edebilmeleri mümkün değildir.

Olay:

Bay John, Bremen şehrinde öğretmen olarak işe alınmıştır. Emeklilik yaşına ulaşmasına az bir süre kala, emeklilik yaşının üzerinde de çalışmaya devam etmek istediği yönündeki talebini davalıya iletmiştir. Bu talep davalı tarafından kabul edilerek aralarındaki iş sözleşmesi 2014/2015 eğitim öğretim yılının sonuna kadar uzatılmıştır.

Bay John, daha sonradan ikinci bir defa 2015/2016 eğitim öğretim yılının ilk döneminin sonuna kadar iş sözleşmesinin uzatılmasını talep etmiş, ancak bu talep davalı tarafından reddedilmiştir. Bunun üzerine Bay John dava açarak, bu yöndeki eylemin Avrupa Birliği hukukunun ihlali anlamına geldiğini iddia etmiştir.

SGB VI'nin 41.maddesinin 3.fıkrası hükmü¹, belirli koşullar altında taraflar arasındaki iş sözleşmesinin, işçinin kanuni emeklilik yaşına ulaşmış olmasına rağmen uzatılmasına imkan tanımaktadır. Davanın bakıldığı Eyalet İş Mahkemesi, bu yöndeki düzenlemenin yaş nedeniyle ayrımcılığı yasaklayan 27.11.2000 tarih ve 2000/78 EG sayılı Direktifin ve de belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili çerçeve sözleşmesinin hükümleri ile uyumlu olup olmadığının belirlenmesi için Avrupa Adalet Divanına başvurmuştur. Avrupa Adalet Divanı, yapmış olduğu incelemeler sonucunda, düzenlemeni Avrupa Birliği hukuku ile uyumlu olduğu sonucuna varmıştır.

* Prof. Dr. Namık Kemal Üniversitesi, Öğretim Üyesi

¹ Çevirmenin Notu: Federal Almanya'da kanuni emeklilik sigortası ile ilgili genel hükümler SGB VI (VI. Sosyal Güvenlik Kitabı) kapsamında düzenlenmiştir.

Gerekçe:

Yaş nedeniyle ayrımcılığın yapılmaması yönündeki düzenleme, bir işçinin kanuni emeklilik yaşına ulaşmış olmasına rağmen istihdam ilişkisinin belirli süreli sözleşme ile uzatılması ve bu yönde işverenin onayının alınma zorunluluğu yönündeki ulusal düzenleme ile çatışmamaktadır. Bu yöndeki bir düzenleme ile emeklilik yaşına ulaşmış olan kişiler, henüz ulaşmamış olan kişilere oranla ayrımcılığa tabi tutulmamaktadırlar. Ancak iş sözleşmesinin süresinin uzatılmasının kesin ön şartı, sözleşmeye taraf olacak olan iki tarafında onay vermesidir.

Bunun ile birlikte belirli süreli bir iş sözleşmesinin ikinci bir defa uzatılmasının, zincirleme sözleşme olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği konusu, dava konusu olay kapsamında tartışmalıdır. Dava konusu olaydan anlaşıldığı kadarıyla, burada amaçlanan, emeklilik yaşının uzatılmasıdır. Ancak kesin olan husus, belirli süreli sözleşmenin ikinci defa uzatılmasına ilişkin talebin haklı bir gerekçeye dayanmadığıdır. Bu nedenle ulusal mevzuata yer alan düzenleme, Avrupa Birliği hukuku ile çatışmamaktadır.

Avrupa Adalet Divanı

Karar Tarihi : 20.12. 2017

Sayısı : C-102/16

Karayolu taşımacılığı sektöründe, düzenli haftalık dinlenme sürelerinin araçta geçirilmesi mümkün değildir.

Özü:

Karayolu taşımacılığı sektöründe çalışan şoförler, düzenli haftalık dinlenme sürelerinin araçta geçirmeleri mümkün değildir. Buna karşı kısaltılmış haftalık dinlenme sürelerini ve de günlük dinlenme sürelerini belirli koşulların sağlanması halinde, araçlarında dinlenerek geçirmeleri mümkündür.

Olay:

Şirket merkezi Belçika'da olan Vaditrans adlı işletme, Ağustos 2014 tarihinde Belçika Danıştay'ına dava açarak, haftalık dinlenme süresini aracında geçiren şoförler için 1.800 Euro tutarında idari para cezasının uygulanmasını ön gören Kraliyet Genelgesinin iptalini talep etmiştir. Davacı işletmenin görüşüne göre, Kraliyet Genelgesinin hükmü, Avrupa Parlamentosunun ve Avrupa Komisyonunun 15.03.2006 tarihinde kabul etmiş oldukları 561/2006 sayılı Direktifin hükümleri ile çatışmakta ve bu nedenle de karayolu taşımacılığı alanında bu yönde bir idari para cezasının uygulanması olanağı bulunmamaktadır.

Davaya konu olan ilgili Direktif, şoförler için günlük asgari 11 saatlik bir dinlenme süresini (istisnai hallerde bu sürenin dokuz saate düşürülmesi mümkün olmaktadır) ve de haftalık asgari düzenli bir biçimde 45 saatlik dinlenme süresini (belirli şartlar altında bu sürenin 24 saate kadar azaltılması mümkündür) öngörmektedir. Bunun ile birlikte Direktifin 8.maddesinin 8.fıkrası hükmü uyarınca, eğer şoförün kendisi ister ve de araçta uyunabilecek bir imkanın olması halinde, günlük ve de azaltılmış haftalık dinlenme süresinin araçta geçirebilmesine imkan tanımaktadır. Belçika Danıştay'ı ilgili Direktifin hükümlerine açıklık getirilmesini talep etmiştir. Özellikle de Direktifin haftalık dinlenme süresinin araçta geçirilmesini yasaklayıp yasaklanmadığının ve de bu yönde cezai bir yaptırımın uygulanıp uygulanamayacağını belirlenmesini istemiştir.

Gerekçe:

Dava konusu olan Direktifin hükümleri incelendiğinde, şoförün düzenli haftalık dinlenme süresini araçta geçirmesini yasaklamış olduğu anlaşılmaktadır. Direktifte, “düzenli dinlenme süresi” ve “kısaltılmış dinlenme süresi” kavramlarına yer verilmiştir. Bunun ile birlikte, açık bir biçimde günlük dinlenme süresinin araçta geçirilmesine imkan tanınmıştır. Buradan, şoförlerin günlük dinlenme sürelerini ve

haftalık azaltılmış dinlenme sürelerini araçlarına geçirmelerinin mümkün olduğu, ancak düzenli haftalık dinlenme sürelerini araçlarda geçiremeyecekleri sonucuna varılmıştır.

Yürürlükteki direktif ile amaçlanan, karar yolu taşımacılığı sektöründeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve karar yolu güvenliğinin sağlanmasıdır. Bir kamyonun uyuyabilecek biçimde bir imkana olanak tanınması ve de böylelikle günlük ile kısa süreli dinlenmek amacıyla kullanılması mümkün olsa dahi, uzun süreli dinlenmek için uygun olduğu düşünülmemelidir. Direktifin kabulü aşamasında Avrupa Komisyonu tarafından, tüm dinlenme sürelerinin araçta geçirilebilmesi yönünde bir teklif sunulmuş olursa da, bu teklif kabul edilmemiştir.

Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 13.04.2018

Sayısı : 11 Sa 319/17

İşyeri dışında işlenen suçlar, derhal fesih için haklı neden oluşturmaz.

Özü:

Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi, bir kimya işletmesinde çalışan bir işçinin, işyerinin dışında patlayıcı madde imal ettiği suçu işlediği gerekçesiyle cezalandırılmasının, iş sözleşmesinin derhal feshi için haklı neden oluşturmadığına karar vermiştir.

Olay:

Davacı, 1991 tarihinden itibaren davalı kimya işletmesinin Laboratuvarında çalışmıştır. Kendisi görev tanımı gereği, ürünlerin kalite analizlerinden ve Silikon paletlerin üretimin denetlenmesinden sorumluymdu. 02.08.2016 tarihinde, davacı işçinin evinde Polis tarafından arama yapılmış ve 1,5 Kg ağırlığında tehlikeli olarak sınıflandırılan bir patlayıcı karışımı ve 1 Kg ağırlığında uyuşturucu madde ele geçirilmiştir. Davacı, 13.08.2016 tarihinde yapılan yargılama sonucunda, patlayıcı madde bulundurma kanununa muhalefet etmek suçu işlediği gerekçesiyle cezalandırılmıştır. Davalı işveren bu olaydan, konunun basına yansımaları sonucunda haberdar olmuştur. Bunun üzerine davalı işveren, davacı ile aralarındaki iş sözleşmesini derhal feshetmiştir. Davacı, açmış olduğu işe iade davası ile feshin geçersizliğine ve işe iadesine talep etmiştir.

İşe iade davası, İş Mahkemesi tarafından reddedilmiş, Eyalet İş Mahkemesi tarafından kabul edilmiştir.

Gerekçe:

Eyalet İş Mahkemesinin görüşüne göre, işletme dışında davranışları nedeniyle,

işçinin, iş sözleşmesinin kişiliğinden kaynaklı olarak feshedilmesi için koşullar sağlanmamıştır. İşçinin, işyeri dışında bulunduğu davranışlar nedeniyle işe uygunluğu ve/veya güvenilirliği sorgulanmaya başlanacak olduğunda, iş sözleşmesinin feshedilmesi mümkündür. Ancak böyle bir durumda, yapılan eylemin ağırlığı ve biçimi ve de iş sözleşmesi kaynaklı olarak borçlu olunan iş göreme edimi ve de işletmedeki konumun dikkate alınması gerekmektedir.

Bu faktörler dikkate alındığında, feshin geçersizliğine karar vermek gerekmiştir. Dava konusu olayda, davacı işinin tehlikeli maddelere ulaşma imkanı bulunmaktadır, ancak bu maddeler esas işi olan kalite kontrolüne kullanılmamaktadır. Bunun ile birlikte iş ilişkisinin 1991 yılından buyana devam etmekte olduğunun da dikkate alınması gerekmektedir.

