

# Alman Federal Mahkeme Kararları

Çev: Alpay HEKİMLER\*

## Federal Anayasa Mahkemesi

Karar Tarihi: 14. 11. 2018

Sayısı: 1 BvR 1278/16

**Ayrıştırma Hükümü, Anayasaya Uygunudur. Toplu iş sözleşmeleri yoluyla sendika üyelerinin koşulları, olmayanlara daha lehte düzenlenebilir.**

### Özü:

Bir toplu iş sözleşmesinde, sendika üyesi olan ile olmayan işçilerin haklarının farklı bir biçimde düzenlenmesi, Anayasaya uygundur. Böyle bir durumda negatif sendika özgürlüğünün ihlalden söz edilebilmesi mümkün değildir. Ancak sendika üyeliği böyle bir durumda, özendirici olmasının dışında, pratikte işçinin üye olmasına ilişkin bir zorlama veya baskı oluşmasına neden oluyorsa, farklı bir durum söz konusudur.

### Olay:

Davacı, sosyal toplu iş sözleşmesinde (Sozialtarifvertrag)\* bağlanmış olan tazminata ilişkin bir hükmün Anayasaya aykırılık oluşturduğu gerekçesiyle, Anayasa Mahkemesine başvuru hakkından yararlanmışır. Bağlanmış olan toplu iş sözleşmesinde, belirli edimlerin sadece toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarih itibarıyla, toplu sözleşmeye taraf olan sendikanın üyelerine ödemesi öngörülmüştür. Davacı, anılan edinime ilgili sendikanın üyesi olmaması sebebiyle hak kazanmamıştır. Davacının hakları, iş sözleşmesi ve sosyal plan kapsamında tanınmıştır. Diğer hakların talebine ilişkin açmış olduğu davaları ise reddedilmiştir. Federal Anayasa Mahkemesi, davacının Anayasaya aykırılık gerekçesiyle açmış olduğu davayı reddetmiştir.

### Gerekçe:

Toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş olan ayrıştırma hükmü, davacının iddia ettiği gibi Anayasanın 9.maddesinin 3.fıkrası ile teminat altına alınmış olan negatif

\* Prof. Dr. Namık Kemal Üniversitesi, Öğretim Üyesi

\* Çevirmenin Notu: Sosyal Toplu İş Sözleşmesi, Türkiye'deki uygulamadan farklı olarak taraflar arasından bağtlanan ve genellikle sosyal hakları düzenleyen bir toplu iş sözleşmesi türüdür.

sendika özgürlüğünü ihlal etmediği gibi, yine Anayasanın 12.maddesinin 1.fıkrası ile düzenlenmiş olan mesleğini serbestçe icra etme hakkının ihlali anlamına gelmemektedir.

Anayasanın 9.maddesinin 3.fıkrası, istihdam ve ekonomi koşulları bağlamında bir koalisyona üye olmama hakkını da güvence altına almaktadır. Bu bakımdan bir koalisyona üye olunmasına ilişkin, oluşturulan koşulların bir zorlama veya baskının doğmasına neden oluşturmamasını da gerektirmektedir. Ancak buna karşın, örgütlü olan işçilerin, örgütlü olmayanlara oranla farklı kazanımlara sahip olmaları sebebiyle, örgütlü olmayanların temel haklarının ihlal edildiği sonucunun çıkartılabilmesi mümkün değildir. En azından bu durum, filli olarak üyelik için zorlama ve baskının değil, sadece özendirici olması halinde geçerli olmaktadır.

Bunun ile birlikte, davacının Anayasanın 12.maddesinin 1.fıkrası hükmü ile teminat altına alınmış olan, iş sözleşmesini serbestçe bağtlama yetkisinin sınırlandırılmış olması da söz konusu değildir. Bağımlı çalışanlar doğal olarak iş sözleşmelerini bağtlarlarken, işveren karşısında daha güçsüz konumda olup, bu nedenle de önlemlerin alınması gerekmektedir. Gerek işletme düzeyinde bağtlanmış olan sözleşmeler,<sup>1</sup> gerekse toplu iş sözleşmelerinde yer verilmiş olan hükümler tamda bu korumaya sağlamaya yöneliktir. Toplu sözleşmede yer verilmiş olan, edimlerden sadece imza tarihinde üye olanların yararlanacaklarına ilişkin hüküm ile de ilgili olarak Anayasaya aykırılık oluşturan bir durum bulunmamaktadır. Bu yönde imza tarihinde sendikaya üye olan ile olamayanlar arasında bir farkın getirilmiş olması, üye olan işçilere yönelik özel bir iş güvencesi sağlamakta olup, bu hükümden tam olarak hangi işçilerin hangi tarih itibariyle yararlanacaklarını belirlemektedir.

---

<sup>1</sup> Çevirmenin Not: Bu tür sözleşmeler yönetime katılım hakkının bir sonucu olarak çalışma konseyi ve işveren arasında imzalanmaktadır.

## Federal İş Mahkemesi

**Karar Tarihi : 19.12. 2018**

**Sayısı : 7 AZR 70/17**

**Yaş Sınırı: Sözleşme yoluyla yaş sınırının uzatılması.**

### **Özü:**

SGB IV' 41.maddesinin 3.fıkrasında düzenleme bulmuş olan, taraflara aralarında anlaşmaları halinde, işçinin emeklilik yaşına ulaşmasına rağmen iş ilişkisini sürdürüp yaş sınırını uzatılmasına imkan tanıyan hüküm, hukuken geçerlidir. Bu hüküm üst mevzuat ile uyum içindedir.

### **Olay:**

Haziran 1949 doğumlu Davacı, davalı eyalete bağlı bir meslek lisesinde öğretmen olarak haftalık 23 saat ders yükü ile çalışmıştır. Kamu kesimde eyaletler için geçerli olan toplu iş sözleşmesine (TV-L) yapılmış olan atıf uyarınca, tarafların aralarında bağladıkları iş sözleşmesi, anılan toplu iş sözleşmesinin 44.maddesinin 4.fıkrası hükmüne göre, davacının 31.1.2015 tarihinde emeklilik yaşına ulaşması sebebiyle iş ilişkisi son bulmuştur. Ancak taraflar 20.1.2015 tarihinde, iş ilişkisinin 31.7.2015 tarihinde son bulacağına ilişkin aralarında bir sözleşme bağtlanmışlardır.

Okul idaresi, 3.2.2015 tarihli yazısı ile davacıya, 1.2 ile 31.7.2015 tarihleri arasında, taraflarında her zaman ilişkiyi feshedebilecek bir biçimde, haftada dört saat ders vereceğini bildirmiştir. Ardından 4.3.2015 tarihli ikinci bir yazıyla 1.2.2015 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere haftalık ders saati 25,5'e çıkartılmış olduğu bildirilmiştir.

Davacı, açmış olduğu davasıyla işveren ile aralarındaki iş ilişkisinin 31.07.2015 tarihinde son bulmadığının tespit edilmesini talep etmiştir.

Gerek İş Mahkemesi, gerekse Eyalet İş Mahkemesi davacının talebini reddetmiştir. Davacının Federal İş Mahkemesi nezdindeki temyiz talebi reddedilmiştir.

### **Gerekçe:**

İş sözleşmesinin belirli süreli olarak bağtlanmış olması hukuken geçerlidir.

SGB VI'ün 41.maddesinin 3.fıkrasında düzenlenmiş olan hüküm, Anayasaya ilkeleri ile uyumluluk içerisinde olup, Avrupa Adalet Divanının da 28.02.2018 tarihinde (C-46/17) vermiş olduğu karar uyarınca da, Avrupa Birliği Hukuku ile de çatışmamaktadır. Bağtlanan iş sözleşmesinin süresinin 31.07.2015 tarihine kadar sınırlandırılmış olması, SGB IV'ün 41.maddesinin 3.fıkrası ile uyumludur.

## Federal İş Mahkemesi

**Karar Tarihi : 22.01.2019**

**Sayısı : 9 AZR 45/16**

**İşçinin ölümü halinde mirasçıları, murisin kullanmamış olduğu yıllık ücretli izine ilişkin hakları talep edebilirler.**

### **Özü:**

İş ilişkisi işçinin ölümü ile son bulması halinde, mirasçılar işçinin kullanmamış olduğu yıllık ücretli izne ilişkin haklarını Medeni Kanunun 1922.maddesinin 1.fıkrası hükmü ve Federal Yıllık İzin Kanununun 7.maddesinin 4.fıkrası hükmü uyarınca, talep edebilirler. Bu yöndeki talep hakkı sadece, Federal Yıllık Ücretli İzin Kanununun 1.maddesinin 1. ve 3.fıkrasında düzenleme bulmuş olan 24 haftalık dinlenmeye ilişkin yıllık izni değil onun ötesinde, SGB IX'un 125.maddesinin 1.fıkrasında düzenleme bulmuş olan, ağır engelli kişiler için tanınmış olan ek yıllık ücretli izin haklarını da kapsamaktadır.

### **Olay:**

Davacı, 20.12.2010 tarihinde vefat etmiş olan eşinin tek mirasçısı konumundadır. Murisin işveren ile aralarında iş ilişkisi ölüm sebebiyle son bulmuştur. Taraflar arasındaki iş ilişkisini düzenleyen yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin 26.maddesi hükmü uyarınca, murisin yıllık 30 gün ücretli izin hakkı bulunmaktaydı.

18.8.2010 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere muris, ağır özürlü olarak tanımlanmıştır. Bu özelliği sebebiyle SGB IX'un 125.maddesinin 1.fıkrasının 2.cümlesi uyarınca, 2010 yılı için ayrıca yıllık iki günlük ilave ücretli izin hakkı bulunmaktadır. Davacı, davalıdan murisin kullanmamış olduğu 25 güne karşılık gelen yıllık ücretli izine ilişkin hakların ödenmesini talep etmiştir.

Dava gerek İş Mahkemesi, gerekse Eyalet İş Mahkemesi tarafından kabul edilmiş, Federal İş Mahkemesine yapılan temyiz başvurusu ise reddedilmiştir.

### **Gerekçe:**

Davalı, murisin kullanmamış olduğu yıllık ücretli izine karşılık gelen yaklaşık 6.000 Euro tutarındaki meblağı mirasçısına ödemek ile yükümlüdür.

İş ilişkisinin son bulması nedeniyle kullanılmayan yıllık ücretli izine ilişkin hakların Federal Yıllık Ücretli İzin Kanununun 7.maddesinin 4.fıkrası hükmü uyarınca ödenmek durumundadır. Avrupa Birliği Hukuku normlarına göre de, iş ilişkisi ölüm sebebiyle son bulması durumunda da, kullanılmayan izinlere ilişkin karşılık gelen tutarların ödenmesini öngörmektedir. Avrupa Adalet Divanı, Çalışma Sürelerine İlişkin Direktifin (2003/88/EG) 7.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca

doğan yıllık ücretli izin hakkının, işçinin ölümü ile birlikte ortadan kalkmadığına buna ilişkin hakların mirasçılara ödenmesine gerektiğine hükmetmişti (EuGH v. 6.11.2018 – C-569/16 und C-570/16).

Bu karar uyarınca da, Federal Yıllık Ücretli İzin Kanununun 7.maddesinin 4.fıkrası hükümde düzenleme bulmuş ancak kullanılamayan hakların da mirasın terekesinin bir birleşenini oluşturduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Bunun ile birlikte, mirasçının sadece Federal Yıllık Ücretli İzin Kanunu kapsamında kullanılamayan hakları değil, onun ötesinde SGB IX'un 125.maddesinin 1. ve 3. Fıkraları hükümlerinde düzenlenmiş olan, ağır engelliler için öngörölmüş olan ek yıllık izinlere ilişkin hakları da kapsamaktadır.

