

V İŞ HUKUKU

1970 VE 1971 YILLARINDA YAYINLANMIS OLAN İŞ HUKUKU İLE İLGİLİ BAZI İNGİLİZ MAHKEME KARARLARI

Asis. A. Can TUNCAY

İşveren ve İşçi. Rekabet yasağı sözleşmesi¹.

Hizmet sözleşmesi: "işçi, işi sona erdiği tarihten itibaren bir sene müddetle ne kendi hesabına ne de işinin son altı aylık kısmı içinde işverenin müşterisi durumunda bulunacak veya işçinin işi icabı kendisine hizmette bulunacağı herhangi bir kişi veya ortaklık hesabına temsilcisi veya vekili sıfatıyla hizmet ifa etmemeyi, süt satmamayı veya sütçülükle ilgili üretimde (dairy produce) bulunmamayı açıkça taahhüt eder" şeklinde bir kaydı ihtiva eden S. W. Ltd. sütçülük ortaklığında² işe girmiş ve orada bir sene süreyle çalıştırılmıştı.

W. Ltd., faaliyetiyle ilgili bütün anlaşmalar üzerindeki haklarını, bir şekil şartına uymaksızın işlerini devrettiği H. Ltd. ortaklığına sattı. O vakit S, usulüne uygun bir ihbarda bulunarak süthanedeki işinden ayrıldı ve aynı bölgede faaliyet gösteren rakip bir süthanede süt dağıtıcısı olarak işe başladı. W. Ltd. ve H. Ltd., S'nin sözleşmeye aykırı hareket ettiğini ileri sürerek bir injunction kararı³ almak üzere mahkemeye başvurdular.

1 Covenant in restrain of trade.

2 Söz konusu ortaklık, bizim anladığımız anlamda bir "limited ortaklık" olmayıp, İngiliz Hukukuna özgü bir ortaklık nevi olan "limited partnership"tir. Bu ortaklıklar özellik itibariyle bizim adî ve komandit ortaklıklara benzemekte olup, tüzel kişilikleri yoktur. Bu hukuk sisteminde limited ortaklık tipini karşılayan ortaklık "private company" adıyla anılır.

3 Injunction, Anglo - sakson hukukuna özgü bir mahkeme kararıdır. Bir şeyi yapmamaya, yahut yapılan bir hareketi durdurmaya yönelmiş bir emirdir. Maksat zarar meydana gelmeden onu mümkün merteye önlemektir. Fazla bilgi için bak. B. Davran, Mukayeseli Medenî Hukuk

Yargıç, yasak sözleşmesinin çok geniş kapsamlı, hatta "sütçülükle ilgili üretim" deyiminin S'nin bakkallık yapmasını bile önleyebileceği gerekçesiyle yasağın hükümsüz olduğuna karar verdi.

Davacılar, istinaf mahkemesine⁴ başvurdular.

HOME COUNTIES DAIRIES LTD. AND ANOTHER v. SKILTON AND ANOTHER (1970) 1 W.L.R. 526; (1970) 1 All E.R. 1227.

Court of Appeal itirazı haklı bularak yasağın sütçülük ortaklığıyla süt dağıtıcısı arasındaki ilişkide sözleşmenin bir cüzünü teşkil ettiğine karar verdi. Bu yasak, S'nin ne sütçülük faaliyeti dışında herhangi bir işte herhangi bir şekilde faaliyette bulunmasını önler, ne de bu anlama gelir. Buna karşılık, sadece işverenlere hakları olan mesleklerini koruma olanağını sağlar.

(LAW NOTES Haziran 1970, c. 89, sayı 6, s. 147).

İşçi fazlalığı ödemesi⁵. İşin geçici olarak durması.

Temyiz eden, temmuz 1958 den kasım 1962 ye kadar işlerin azaltılması sebebiyle işten çıkarılincaya kadar davalılar tarafından çalıştırılmıştı. Ocak 1963 de aynı kimseler tarafından yeniden işe alınarak aralık 1967 ye kadar işçi fazlalığı dolayısıyla tekrar çıkarılincaya kadar çalışmaya devam etti.

İşçi, davalılardan 1965 tarihli Redundancy Payments Act (İşçi Fazlalığı Ödemeleri Kanunu) hükümlerine göre ödeme talep etti. İşçinin devamlı olarak çalıştırılmış olması şartıyla yapılacak ödemenin miktarı 1963 tarihli Contracts of Employment Act (İş Sözleşmeleri Kanunu) in 1 no lu tarifesine göre hesaplanır. 6 no lu tarifinin 5. paragrafı ise iş-

Dersleri, İstanbul 1968, s. 196 vd.; Ayrıca bak. C. Talas, Sosyal Ekonomi, 2. kitap, 3. bası, Ankara 1972, s. 214.

4 İngiliz Hukuk Sisteminde hukuk mahkemeleti üç dereceli olup, beş daireye (Division) ayrılan High Court of Justice ilk derece mahkemesini, Court of Appeal İstinaf mahkemesini, House of Lords ise son derece mahkemesini meydana getirirler.

5 Redundancy payment adıyla anılan bu müessese bizim İş Kanunumuzun 14. maddesinde düzenlenen kıdem tazminatını andırmakta olup, en az 104 hafta (iki yıl) çalıştırılan bir kimseye işçi fazlalığı dolayısıyla işten çıkarılması halinde ödenmek gerekir (bak. son dan bir önceki karar).

çinin herhangi bir hafta "işden uzak bulunması işin geçici olarak durması sayılır" hükmünü kapsamaktadır.

Bu durumda temyiz isteğinde bulunanın devamlı çalıştırılması Ocak 1963 den mi, yoksa Temmuz 1958 den itibaren mi hesap edilecekti?

FITZGERALD v. HALL RUSSEL and Co., Ltd. (1969) 3 W.L.R. 868; (1969) 3 All E.R. 1140.

House of Lords "işin durması" deyiminin işçinin işiyle ilgili olduğuna, yoksa işverenin işini ilgilendirmediğine hükmetti. Bunun, işverenin genel iş ve faaliyet durumuyla ilgili olduğunu düşünmek yersizdir. Paragraf 5 esas itibariyle işçinin şahsında ortaya çıkan meselelere yönelmiş olup bu şekilde işten çıkarılan biri işyerinde artık kendisine uygun bir işin bulunmadığını düşünmelidir.

Buna göre, Kasım 1962 den Ocak 1963 e kadar geçen süre esnasındaki işsizlik paragraf 5 anlamında bir işin durmasıdır.

(LAW NOTES Ocak 1970, c. 89, sayı 1, s. 5).

Çıraklık. Usule aykırı işten çıkarmadan doğan zararlar.

GW tarafından çıraklık sözleşmesi ile haftada 10 pound üzerinden 65 hafta çalıştırılmak üzere işe alınan D usule aykırı olarak işinden çıkarıldı. GW'nin "ayarlama atelyesi"nde çalışma teklifini de reddeden D böylece 57 hafta çalıştırılmamış oldu. Acaba ilk derece hakimi sözleşmenin ihlâli dolayısıyla D'nin zararlarının karşılanması gerektiğine dair kararında haklı mı mıdır, haklı ise 40 shilling ödenmesine dair hükmü yetersiz değil midir?

DUNK v. GEORGE WALLER and SON LTD. (1970) 2 W.L.R. 1241; (1970) 2 All E.R. 630.

Court of Appeal buna olumlu cevap verdi. Şöyle ki, 1) D fabrikada çalışma teklifini çıraklığın devamına ilişkin bir teklif olmadığından kabule mecbur değildir. 2) Zararların, 180 poundu mevcut durumun kaybı ve ilerdeki çıkarların eksilmesine ait olmak üzere 500 pounda yükseltmesi gerekir. Çıraklık sözleşmesinin konusu çırağın kendisine daha iyi bir iş bulması hususunda kendisini yetiştirmesi ve yardımcı olmak olduğuna göre, çıraklık devresini tamamlamış olsaydı muhtemelen iki sene için 2 pound daha fazla kazanmış olacaktı.

(LAW NOTES Ağustos 1970, c. 89, sayı 8, s. 202).

İşveren ve İşçi. İş güvenliği. Tazminat.

Davacı, B'ye ait bir inşaat yerinde yapı iskelesi kurma işini üzerine alan V tarafından çalıştırılmakta idi. B ile V arasında bu hususta kurulan sözleşme ise şöyle bir hükmü ihtiva ediyordu: "V, işin yürütümü sırasında kendisinin herhangi bir fiil, hata veya ihmali sonucu, şahıslarda meydana gelecek zararlardan dolayı common law ve kanundan doğan sorumlulukların tazminini B'ye karşı taahhüt eder".

Davacı, o günün paydos saatinde işyerinden ayrılarak üstünü değiştirmek üzere barakasına giderken B tarafından çalıştırılan bir işçinin oraya koyduğu kaynak makinasının kablosuna ayağı takılarak düşer ve yaralanır. Gerçekten, işyerine giriş çıkış V'nin de bildiği fakat bundan dolayı B'ye şikâyette bulunmadığı, gereksiz şekilde konan engellerle güçleştirilmişti.

SMITH v. VANGE SCAFFOLDING and ENGINEERING CO. LTD. AND ANOTHER (1970) 1 All E.R. 249.

İlk derece hakimi Mackenna J., 1) V'nin davacıya karşı bir taraftan common law'a göre (taahhüdüne dahil olduğu halde engeller hakkında B'ye bir şikâyette bulunmayı ihmal ettiğinden) diğer taraftan 1966 tarihli Construction (Working Places) Regulations (Yapı İşyerleri Tüzükleri) hükümlerine göre görevin ihlâli dolayısıyla, 2) B'nin de davacıya karşı common law ve 1957 tarihli Occupiers' Liability Act (İstihdam Edenlerin Sorumluluğu Kanunu) na göre sorumlu olduklarına, 3) V'nin ayrıca B'ye, davacının zararları (B'nin sorumluluğundan ayrı olarak) V'nin fiil veya ihmali sonucu meydana geldiği ve dolayısıyla tazminat hükmünün şartları yeter derecede gerçekleştiğinden, tazminat ödemekle yükümlü olduğuna; ayrıca, (eğer illiyet bağı mutlaka V'nin fiil ve ihmali ile B'nin sorumluluğu arasında ise) bu bağın kaza meydana gelmemiş olsaydı bile V'nin bazı fiil ve hataları davacıyı yine de dava açmaya haklı gösterdiğinden mevcut olduğuna karar verdi.

(LAW NOTES Mart 1970, c. 89, sayı 3, s. 70).

Sözleşmenin sendika tarafından ihlâl. Zararın tâyini.

Sendika üyesi olan davacı "closed shop"⁶ ilkesine uygun olarak işçi çalıştıran bir şirkette matbaacı olarak çalıştırılmaktaydı. Sendika, dava-

6 Toplu iş sözleşmelerine konan, işyerinde yalnız sendikalı işçilere iş verilmesi şartı.

cının sendika aidatını ödememiş olduğu gerekçesiyle sendika üyeliğinden feragat etmiş sayıldığını ileri sürdü. Sonuçta, işçi çalışması memnuniyet verici olduğu halde işverenler tarafından işten çıkartıldı.

İşini kaybettikten 16 hafta sonra sendika, yanıldığını ve davacının üyelik durumunu kaybetmeyip bunu hâlâ koruduğunu kabul etti. Fakat davacı nitelikli bir işçi idi ve bütün çabalarına rağmen, matbaacılık işinde nitelikli işçiler için boş yer bulma çok nadir olduğundan, eski işiyle aynı ayarda bir iş bulamadı. Sendika hatalı olduğunu kabul ettikten sonra davacıya üç tane boş iş bulmasına rağmen, bunlar eski işinden çok aşağı ayarda olduklarından davacı tarafından kabul edilmediler.

Davacı, sözleşmenin ihlâli yüzünden uğradığı zararlardan dolayı sendika aleyhine dava açtı.

EDWARDS v. SOCIETY OF GRAPHICAL AND ALLIED TRADES
(1970) 1 W.L.R. 379.

Dava, Hakim Buckley J. tarafından hükme bağlandı. 1) Davacı, sendikanın fiili sonucu işini kaybettiğinden tazminat istemeye haklıdır. 2) Kendisine teklif edilen, ustalık gerektirmeyen bir işin kabul edilmesinin magul olup, davacının zararın hafifletilmesine yardımcı olma yükümlülüğüne aykırılık teşkil etmez. 3) Zarar, kişisel zarar davalarında uygulanan ilkelere göre tayin edilmelidir. Buna göre, yoksun kalınan kazanç (loss of earning capacity) araştırılıp, bulunacak bir senelik kayıp miktarı toptan ödenecek bir tazminat miktarına ulaşacak şekilde uygun sene adediyle çarpılmalıdır. 4) Bir senelik kazanç kaybı 676 pound ve davacı için niteliksiz işçilikten daha iyi bir iş bulması ihtimali de şimdilik mümkün görülemiyorsa uygun sene adedi 10 dur.

(LAW NOTES Nisan 1970, c. 89, sayı 4, s. 95).

Sözleşmenin sendika tarafından ihlâli. Zararın tayıni, Ticaretin (İşin) kısıtlanması kuralları⁷.

Sendika, Hakim Buckley J.'nin zararın tayinine ilişkin kararına karşı⁸ istinaf mahkemesine başvurdu. Bu inceleme sırasında sendika, davacıya üyelik güvenliği ve sendikanın üyesine 'iş mübadelesi' (labour exchange) yoluyla başka bir iş bulmasında öncelik hakkı bahşeden tam

7 Rules in restraint of trade.

8 Bir önceki karar.

üyeliğe (evvelce geçici üyeydi) kabul etmek istedi. Sendika ayrıca, ilk derece mahkemesinde ortaya atmadığı yeni bir hususu ileri sürdü: Madem ki sendika tüzüğü⁹ kendisine, buna karşı mahkemeye başvurma hakkı tanımayan geçici üyeliğin kaybettirilmesine ilişkin mutlak bir hak tanıyor, o halde sendikanın bu hakkını kullanmış sayıldığı farz ve bu yüzden bir zararın doğmadığı (veya hiç olmazsa ileride uğranılacak bir kaybın bulunmadığı) kabul edilmelidir.

EDWARDS v. SOCIETY OF GRAPHICAL AND ALLIED TRADES (1970) 3 W.L.R. 713.

Lord Denning M.R., Sachs ve Megaw L.JJ. den müteşekkil Court of Appeal, istinaf talebini haklı bularak mahkemeye hükmedilen paranın 7971 den 3500 pounda indirilmesine karar verdi. Şöyle ki, 1) Zarar ziyan, davacının dava tarihine kadar ki gerçek kazanç kaybıyla dava tarihinden sonraki gelecek kayıplarından ibaret olmalıdır. Mahkeme gelecekteki muhtemel kayıpları hesaplarken, hernekadar dâvadan sonra ortaya çıkmış bir mesele olsa da davacıya union shop¹⁰ sisteminde kazanç sağlama imkânını yeniden tam olarak elde etme fırsatını verdiği için, sendikanın tam üyeliğe kabulünü hesaba katması; fakat bunu, sendikanın davacıya kendine uygun bir iş bulmasına yardımcı olmak üzere sarfettiği çabaların boşa çıkmasıyla bir dengeye koyması gerekirdi. 2) Böyle bir davada gelecekteki kazanç kaybının tayini, kişisel zarara ilişkin sürekli yoksunluğun giderilmesi imkânı yokken sendika üyeliğinin kaybının giderilmesi mümkün olduğundan (örneğin, buradaki yeniden üyeliğe alınmada olduğu gibi), kişisel zararlara ilişkin davalarla aynı temele oturtulamaz (Lord Denning M.R. ve Sachs L.J.). 3) Geçici üyeliğin sendikanın keyfine bağlı olarak sona erdirilmesini sağlayan kuralların hükmü yoktur (Lord Denning M.R. ve Sachs L.J.). Çünkü, bunlar a) bir kimsenin çalışma hakkını haklı olmıyan ölçüde kısıtlayan "ticaretin (işin) tahdidi" mahiyetindedirler, (Sachs L.J.), ve b) aslında sendika üyelerinin geçimlerini sağlama hakkını koruyucu kurallar olması gerekirken, bunları zedeleyen veya tehlikeye düşüren kurallar niteliğindedirler, dolayısıyla "ultra vires" sayılırlar. "Ne bu ne de başka bir sendikanın kendi

9 Uluslararası Çalışma Örgütünün 1948 yılında kabul ettiği Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Sözleşmenin 3. maddesine göre "işçi ve işveren örgütlerinin tüzüklerini ve yönetim kurallarını düzenleme... hakları vardır". Bak. B. I. T., Conventions et Recommendations 1919 - 1966, Genève 1966, s. 752.

10 Toplu iş sözleşmelerine konan, işe alınan işçinin belirli bir süre zarfında sendikaya üye olması zorunluluğu şartı.

koyduğu kurullarla kendisine, bir kimseyi üyelikten çıkarma veya üyeliğini geri almaya ilişkin mutlak bir yetki verebileceğini sanmıyorum” (Lord Denning M.R.).

(LAW NOTES Aralık 1970, c. 89, sayı 12, s. 313).

Sendika kuralları. Mahkemenin yargı yetkisinin gaspı. Zımnî ifadeler.

Ulusal Demiryolu İşçileri Sendikası (National Union of Railwaymen) üyesi bulunan davacı, sendika başkanlığı seçimi için aday gösterilmişti. Davalılardan sendika genel sekreteri olan ikincisi, davacının adaylığını bu esnada İşçi Partisi üyesi durumunda bulunmayıp İşçi Partisi tarafından yasak ettirilmiş bulunan bir örgütün, Komünist Partisinin üyesi bulunduğu gerekçesiyle kabul etmemişti. Sendika tüzüğü, bir adayın seçimi kazandığı takdirde Sendikalar Kongresine (Trade Unions Congress) ve İşçi Partisi Meclisine katılmasını (Md. 4), ayrıca yürütme komitesi (executive committee) kararlarına uymasını ve komitenin hiç bir kararının mahkeme yolu ile inceleme konusu yapılmamasını öngörmektedir (Md. 3).

Davacı, ikinci davalının hiçbir şekilde kendi adaylığını reddetmeye yetkili bulunmadığını ileri sürerek, mahkemeden davalının seçilecek adaylar listesinde kendi adı bulunmadan seçimleri yaptırmasının bir “injunction” ile önlenmesini talep etti.

LEIGH v. NATIONAL UNION OF RAILWAYMEN AND ANOTHER (1970) 2 W.L.R. 60, (1969) 3 All E.R. 1249.

Hâkim Golf J. (High Court of Justice) injunction kararı verdi. Madde 4'ün hernekadar yasaklanmış bir örgüte mensup olan bir kimsenin aday gösterilmesine engel teşkil edici bir etkisi bulunmasına rağmen madde 3 mahkemenin yargı yetkisinin gaspı anlamına geldiği için geçersiz sayılacağından hukuken itiraz yolu açıktır. Kaldı ki tüzükte bir adayın aday gösterileceği esnada İşçi Partisi üyesi bulunması gerektiğine dair üstü kapalı bir ifade dahi yoktur.

(LAW NOTES Mart 1970, c. 89, sayı 3, s. 67).

İşveren ve işçi. Sözleşmeyi tanımama¹¹: İşten çıkarma mı, yoksa geçici olarak işten uzaklaştırma¹² mi?

A ve B öğretmen olarak X tarafından çalıştırılmakta idiler. İş sözleşmelerinde, kötü harekette buldukları takdirde geçici olarak işten uzak-

11 Repudiation.

12 Suspension.

laştırılacakları fakat uzaklaştırmadan sonra tekrar çalıştırılmaya başladıkları takdirde herhangi bir ücret kaybına uğramıyacakları öngörülmüştü.

1967 yılında Ulusal Öğretmenler Sendikası bir genelge ile üyelerinden okul yemeklerini denetleme görevlerinden çekilmelerini istedi. X öğretmenlerine bir yazı göndererek bu görevlerini yerine getirmeyi reddettikleri takdirde iş sözleşmelerini tanımamış sayılacaklarını, bu takdirde artık okul dahilinde bulunmalarına müsaade edilmeyeceklerini ve bu süre zarfında herhangi bir aylık alamayacaklarını bildirdi.

A ve B okul yemeklerini denetleme görevini yerine getirmeyi reddettiler, bunun üzerine sendikanın genelgesini geri almasıyla yeniden işe başlayıncaya kadar 3,5 gün için okuldan uzak tutuldular. Öğretmenler uzaklaştırılma süresine ilişkin aylıklarını isteyince X, A ve B'nin sözleşmelerini tanımadıklarını, kendisinin bunu kabul ederek sözleşmeleri sona erdirilmiş saydığını ileri sürdü. Böylelikle A ve B'nin 3,5 gün sonra X tarafından yeniden işe alınmalarına rağmen, çalıştırılmadıkları süreye ilişkin aylıklarını istemeğe hakları yoktu.

GORSE v. DURHAD COUNTY COUNCIL (1971) 1 W.L. 775 (1971) 2 All E.R. 666.

Hakim Cusack J., A ve B'nin davranışlarının sözleşmelerini tanıma anlamına geldiği halde X'in bu tanımamayı kabul etmeyip sözleşmeleri sona erdirilmiş saymışsa da onların sadece geçici olarak işten uzaklaştırılmış olduklarına hükmetti. Dolayısıyla A ve B tahakkuk etmiş aylıklarını almaya haklıdırlar.

(LAW NOTES Temmuz 1971, c. 90, sayı 7, s. 186)

İşçi fazlalığı. Fiilen değiştirilen çalışma saatleri.

Davalı, çalıştırılmaya başlandığı 1953 yılında normal çalışma saatleri ulusal toplu sözleşmeye uygun olarak haftada 40 saat olarak tespit edilmişti. İş günde 24 saat süren bir iş olduğundan davalı, iki meslektaşı ile birlikte günde sekizer saatten haftada 5 gün çalıştılar. İş sözleşmelerine göre zorunlu olmadıkları halde fazla çalışma da yaptılar. 1963 senesinde içlerinden birinin işi terketmesi üzerine kalan ikisinden haftada 5 gün, günde 12 saatlik nöbetlerle (haftada 60 saat) çalışmalarını istendi. 40 saat ile 60 saat arasındaki fark fazla çalışma oranları üzerinden kendilerine ödendi. Hatta arkadaşıyla birlikte günde 24 saatten haftanın her günü çalışmak suretiyle sürdürdüler.

Davalı 1970 de işçi fazlalığı (redundancy) dolayısıyla işten çıkarıldı. Bu durumda işçi fazlalığı ödemesi haftalık normal 40 saat üzerinden mi yoksa 60 saat üzerinden mi hesap edilmişti?

ARMSTRONG WHITWORTH ROLLS LTD. v. MUSTARD (1971) 1 All E.R. 598.

Divisional Court¹³, işin normal olarak günde 12 saatlik nöbetlerle yapıldığı ve davalıdan en aşağı bu kadar süre çalışması istendiği ve her nöbette 8 saat dışındaki 4 saatlik fazla çalışmanın ihtiyarî değil zorunlu bir fazla çalışma olduğu gerekçesiyle fazlalık ödemesinin haftada 60 saat üzerinden hesaplanması gerektiğine karar verdi. Aynı zamanda sözleşme-deki ifadeleri değiştirecek açık bir anlaşma olmadığına göre sözleşme tarafların fiilleriyle zımnen değiştirilmiş savılır.

(LAW NOTES Mavis 1971, c. 90, sayı 5. s. 127)

İşçi fazlalığı ödemesi. Devamlı çalıştırma. Çıraklar.

1963 yılında yaşları 16 olan iki çocuk 5 sene müddetle marangoz ve doğramacı olarak çıraklığa alındılar. Çıraklığın icapları Yapı Endüstrileri Ulusal Ortak Kurulunun standardına uygundu. Görev icabı bir çırak bir ustadan diğerine devredilebilirdi, ki bunda da öyle oldu. Çıraklığının beşinci seneleri sonunda iki çocuk, davalı üçüncü ustaları tarafından çalıştırılmakta idiler. Bir sene sonra işçi fazlalığı dolayısıyla işten çıkarıldılar. Çocuklardan hiçbiri davalı tarafından 104 haftadan fazla çalıştırılmış değildi.

Uyuşmazlık konusu olan nokta her çırağın beş sene süren çıraklık devrelerinde devamlı çalıştırılıp çalıştırılmadıkları ve çırakların usta değiştirmeleri üzerine yeni ustanın sanki baştanberi usta sayılmaları gerekip gerekmediğidir. Bunu takiben çırakların fazlalık ödemelerine hak kazanabilmeleri için iki seneden fazla bir süre devamlı olarak çalıştırılmış sayılmaları gerekiyordu. Bu doğru muydu?

LEE AND ANOTHER v. BARRY HIGH LTD. (1970) 1 W.L.R. 1549.

Court of Appeal buna olumsuz cevap vermiştir. 1965 tarihli Redundancy Payment Act'e göre işçi fazlalığı ödemesine hak kazanabilmek için gerekli olan 104 haftalık süre içinde bir kimsenin "devamlı olarak çalıştırılması" gerekir. Kanunun 8(2) Section'u "devamlı olarak çalıştırma"nın

13? İngiliz ilk derece mahkemesi High Court of Justice'in bir dairesi.

etrafli bir tarifini yapmiş olup, buna çiraklık görevine ilişkin daha geniş bir anlam vermek mümkün değildir. Mademki çiraklar section 8(2) anlamında 104 hafta devamlı olarak çalıştırılmamışlardır o halde fazlalık ödemesine de hak kazanmamışlardır.

(LAW NOTES Ocak 1971, c. 90, sayı 1, s. 6)

“Natural justice”¹⁴. İşinden çıkarılan öğretmen. Dinlenme hakkı.

Temyiz eden, müddeialehyh makam tarafından öğretmen olarak çalıştırılmaktaydı. Müddeialehyh makamın eğitim komitesi, öğretmenin 1967 tarihli İskoçya Teachers Education, Training and Registration Regulations (Öğretmenler Tahsil, Terbiye ve İescil Tüzükleri) hükümleri gereğince tescilini yaptırmamış olduğundan işten çıkarılmasına karar verdi. Bu şekilde çalışması kanuna aykırı idi. Temyiz eden 1965 tarihli İskoçya Teaching Council Act (Öğretim Kurulu Kanunu) çıkmadan evvel diploma almış ve öğretmenlik ehliyetini kazanmış olduğundan bu kanunla kurulan İskoçya Genel Öğretim Kuruluna kaydını yaptırmayı reddetmişti. Halbuki görünüşe bakılırsa, bu tarihten sonra, ancak kaydını yaptıran öğretmenler çalışma ehliyetini haizdiler.

1962 tarihli İskoçya Education Act (Eğitim Kanunu) bir öğretmenin işten çıkarılabilmesi için en az üç hafta evvel eğitim komitesinin tüm üyelerinin salt çoğunluğuyla bu yolda alınacak bir kararın işten çıkarılacak bir kimseye bildirilmesini öngörmekteydi. Temyiz eden, kararın kendisi veya temsilcisi dinlenilmeden alındığı gerekçesiyle “natural justice”e aykırı olduğunu ileri sürerek komite kararının geri alınmasını talep etti.

Müddeialehyhler bunu nazarı itibara alarak, 1) 1962 tarihli kanuna göre, temyiz edenin o kanun zamanında tayininin yapıldığı ve dinlenme talebinde bulunmaya hakkı olmadığını, 2) dinlenme hakkı bulunsaydı bile uymakla mükellef oldukları 1967 tarihli tüzük hükümlerine göre tes-

14 Belki “hakkaniyet” olarak çevirebileceğimiz bu kavram, İngiliz dernekler ve sendikalar hukukuna özgü ve içtihatların yarattığı bir ilke olup, disiplin cezasına çarptırılmak istenen üyeye, itham sebebini kapsayan bir bildirimde bulunulmasını, bu bildirimde üyeye kendi savunmasını hazırlayabilecek yeterli bir zaman parçası bırakacak şekilde önceden yapılmasını, üyenin ceza verilmeden önce dinlenilmesini ve yetkili organın tarafsız olarak ve dürüstlük kurallarına uygun bir karar vermesi gerektiğini ifade eder. Bak. C. Grunfeld, Modern Trade Union Law, London 1966, s. 187 vd.

çilini yaptırmamış olduğundan, zaten işten çıkarılması gerektiğinden dinlemenin faydasız olmuş olacağını iddia ettiler.

MALLOCH v. ABERDEN CORPORATION (1971) 2 All E.R. 1278

House of Lords, temyiz isteğini yerinde bularak, öğretmenin "common law"un yerini alan 1962 tarihli kanunun yürürlüğü sırasında işe alındığına ve bu kanunun ona kendini savunması bakımından en basit bir korunma imkânı olan dinlenme hakkını zımnî de olsa tanıdığına, 2) en az üç hafta evvelinden bir ihbarda bulunulması şartının ona sadece dinleteceği savunmasını hazırlıyabilme imkânını vermek için olduğunun açıkça anlaşıldığına, 3) uyuşmazlığın bir bakıma 1967 tarihli tüzüğün evvelce öğretmenlik ehliyetini kazanmış öğretmenlerin işten çıkarılabilmesi için aradığı şartların geçerliliği noktasında toplandığına göre, dinlendiği takdirde komiteyi alacağı böyle bir kararda aleyhine bir çoğunluk teşkil etmesini önleyebilecek şekilde etkiliyebileceği mümkün olabileceğinden temyiz edenin dinlenilmesinin pek de faydadan hali olmayacağına, 4) ve böylece herhangi bir işverenin hukukun temel saydığı en ilkel usullere dahi uymayı ihmal ettiği bir olayda bunun sonucu olan bir işten çıkarmanın geçersiz olacağına karar verdi.

(LAW NOTES, Ekim 1971, c. 90, sayı, 10, s. 256)