

**Şeyda AKTEKİN**

MESS Müşavir Avukatı

# Hastalık Nedeniyle İşten Çıkarma Özürlülük Temelinde Ayrımcılık Yasağına Aykırlık Teşkil Eder Mi?

## ATAD (AVRUPA TOPLULUĞU ADALET DİVANI)<sup>1</sup>

**Karar Tarihi** : 11 Temmuz 2006**Karar Numarası** : 2006/C224/15**Gönderen Mahkeme** : Juzgado de lo Social  
No 33 de Madrid  
(İspanya)

### DAVA

İspanyol Juzgado de lo Social No 33 de Madrid Mahkemesi, İspanyol hukukunda özürlülük tanımının bulunmadığı gerekçesiyle, iş ve meslekte eşit muamelenin genel çerçevesini çizen 27 Kasım 2000 tarih ve 2000/78/EC sayılı AB Yönergesi'nin kapsamı, hastalık temelinde işten çıkarma ile hastalık ve özürlülük kavramlarının açıklığa kavuşturulması konularında ATAD'a başvurmuştur.

### KARAR

ATAD 11 Temmuz 2006 tarihli kararında aşağıdaki konuları hüküm altına almıştır:

1. Bir kişinin yalnızca hastalık nedeniyle işten çıkarılması, iş ve meslekte eşit muamelenin genel çerçevesini çizen 27 Kasım 2000 tarih ve 2000/78/EC sayılı AB Yönergesi'nde yer alan ve özürlülük temelinde ayrımcılıkla mücadele ile ilgili temel düzenlemelerin kapsamına girmemektedir.

2. İşten çıkarma konusunda ise, 2000/78/EC sayılı AB Yönergesi'nin 2(1) ve 3(1)(c) maddelerinde yer alan özürlülük temelinde ayrımcılık yasağı, ilgili kişi işinin temel fonksiyonlarını yerine getirmek konusunda yetersiz, yeteneksiz ve uygunsuz olsa bile, özürlü çalışanlara makul kolaylıkların sağlanması yükümlülüğü ışığında özürlülük sebebiyle işten çıkarılmaya engel teşkil etmektedir.

3. Hastalık ise yukarıda sayılanlara ek olarak 2000/78/EC sayılı Yönerge'de düzenlenen ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilmeyecektir.

## KARAR İNCELEMESİ

### 1. İş ve Meslekte Eşit Muamele İçin Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin 2000/78/EC Sayılı AB Yönergesi

ATAD kararında atf yapılan 27 Kasım 2000 tarihli 2000/78/EC sayılı AB Yönergesi'yle; istihdam ve çalışma hayatında eşit muamelenin sağlanması ve din veya inanç, özürlülük, yaş veya cinsel eğilimlere dayalı ayrımcılıkla mücadele edilmesi amaçlarıyla genel bir çerçeve oluşturulmuştur.

Yönerge'nin giriş bölümünde, özgürlük, demokrasi ilkeleri ve insan haklarına vurgu yapılarak, kadın ve erkek eşitliği prensibi, ayrımcılıktan koruma, temel sosyal haklara ilişkin topluluk şartında yaşlılara ve özörlülere verilen önem, üye ülke istihdam politikalarıyla işbirliğinin desteklenmesi, emek piyasasında zarar gören dezavantajlı gruplar, özörlüler ve yaşlıların sosyal katılımının desteklenmesi, çalışma ve işin her vatandaşın iktisadi, kültürel ve sosyal yaşama katılımının sağlanması gibi konuların önemi vurgulanmıştır<sup>2</sup>.

Söz konusu Yönerge'nin "Ayrımcılık kavramı" başlıklı 2. maddesi ise konuyla ilgili bazı tanımlara yer vermektedir. Buna göre, eşit davranma ilkesi, yukarıda bahsedilen sebeplere dayalı olarak doğrudan veya bir biçimde ayrımcılık yapılmamasını ifade etmektedir. Aynı madde (a) bendinde; din veya inanç, özörlülük, yaş veya cinsel eğilimlere dayalı olarak bir kişiye diğerine nazaran farklı muamele edilmesini "doğrudan ayrımcılık" olarak tanımlamıştır.

Yönerge'nin yine 2. maddesinin (b) bendi ise "dolaylı ayrımcılık" kavramını düzenlemektedir. Bu hükme göre; dolaylı ayrımcılık, tarafsız bir hüküm, ölçüt ya da uygulamanın belirli bir din veya inanç, özörlülük, yaş veya kişinin cinsel eğilimlerine dayalı olarak bir insanı diğerlerine nazaran dezavantajlı bir duruma sokmasıdır.

Ancak bu hüküm, ölçüt ya da uygulama, kanuni amaçla gerekçelendirilmişse ve bu amaca ulaşmak için kullanılan araçlar uygun ve gerekli ise ayrımcılıktan bahsedilemeyecektir.

Yönerge, dolaylı ayrımcılık tanımına özörlüler

bakımından da bir istisna getirmiştir. Buna göre, 2000/78/EC sayılı Yönerge'yi uygulamakla yükümlü olan işveren, işveren vekili veya işletme; dolaylı ayrımcılığa neden olan hüküm, ölçüt veya uygulamadan kaynaklanan dezavantajları önlemek için, özörlü kişilere ilişkin olarak ve kendi ulusal mevzuatı doğrultusunda, Yönerge'nin aşağıda açıklanan 5. maddesindeki ilkeleri içeren uygun tedbirleri almakla yükümlü olduğu takdirde de, ayrımcılıktan söz edilemeyecektir.

Yönerge'nin "Özörlülere makul kolaylıkların sağlanması" başlıklı 5. maddesi ise; özörlülerin işyerindeki ihtiyaçlarını gidermeye yönelik makul kolaylıkların sağlanmasına ilişkin bir hüküm getirmektedir. Buna göre, işverenler, gerekli olduğu takdirde, özörlülerin işe girişi, katılımı, işte ilerlemeleri veya eğitim ihtiyaçlarının karşılanması konularında uygun tedbirleri alacaktır. Ancak bu tedbirler, işverenin üzerine orantısız yükler yüklememelidir. Söz konusu yükün, ilgili üye devletin özörlüler politikası çerçevesinde alınan tedbirler sonucunda ortaya çıkması halinde ise orantısızlıktan söz edilemeyecektir.

Yönerge'nin kapsamı bütün faaliyet kollarını kapsayacak şekilde geniş tutulmuştur. "Kapsam" başlıklı 3. maddede; söz konusu Yönerge'nin kamu birimleri de dahil olmak üzere hem kamu hem de özel sektördeki kişilere uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Bu bakımdan Yönerge'nin uygulama alanına;

- Yapılan faaliyet ne olursa olsun, terfi de dahil profesyonel hiyerarşinin tüm kademelerinde; işe almak için gerekli nitelikler ve istihdam koşulları da dahil olmak üzere istihdama, kendi adına çalışmaya ve meslek edinmeye giriş koşulları,

- Uygulamalı iş tecrübesi de dahil olmak üzere mesleki rehberlik ve mesleki eğitimin her türüne ve her kademesine giriş,

- İşten çıkarma ve ücret dahil tüm iş ilişkisi ve çalışma koşulları,

- İşçi veya işveren kuruluşlarına veya belirli bir meslek sahibi kişilerin meydana getirdikleri kuruluşlara üyelik ve bu kuruluşların hizmetlerinden yararlanma

konuları da dahil edilmiştir. Bu düzenleme ile yukarıda sayılan tüm bu alanlarda Yönerge'de sayılan temellere dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır.

Aynı maddede ve Yönerge'nin giriş bölümünde

yer alan bazı hükümlerde, Yönerge'nin uygulama alanı dışında tutulacak kişi ve durumları da sayılmıştır. Buna göre sosyal güvenlik ve sosyal koruma sistemleri kapsam dışındadır. Yönerge'nin Giriş bölümünün 17. bendinde yer alan hükme göre; bu Yönerge ücret, terfi, istihdamda kalma veya eğitim hakkı konularında işinin temel fonksiyonlarını yerine getirebilecek durumda olmayan ya da gerekli eğitimi tamamlayamayacak durumdaki kişilere uygulanmaz. Ancak bu durumda, Yönerge'nin 5. maddesinde düzenlenen makul kolaylıkların sağlanması yükümlülüğü saklıdır. Aynı zamanda üye devletler, Yönerge'nin özürlülük ve yaşa ilişkin sebeplere dayalı ayrımcılık yasağı hükümlerinin, silahlı kuvvetlere uygulanmamasını sağlayabilirler.

Yönerge "Mesleki gereklilikler" başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrası ile; üye devletlere, Yönerge'nin 2. maddesinde yer alan doğrudan ve dolaylı ayrımcılık hükümlerine rağmen din veya inanç, özürlülük, yaş veya cinsel eğilim sebeplerine dayanan kendine özgü bir durum, belirli bir mesleki faaliyetin doğasından veya icrasından kaynaklanıyorsa bu durumda yapılan farklı muamelenin, ayrımcılık teşkil etmeyeceğine ilişkin düzenleme yapma imkânı tanınmıştır. Ancak bu kendine özgü durumun, mesleki gereklilik için gerçek, belirleyici ve orantılı, bununla sağlanmak istenen amacın da kanuni olması gerekir. Örneğin kişilerin anayasa ve mevzuata uygun olarak, dünya görüşleri doğrultusunda oluşturacakları özel ve kamu kuruluşlarında, bu kuruluşların statüleri gereği ihtiyaçları olan mesleki faaliyetler bakımından özel kurallar getirmeleri ayrımcılık olarak değerlendirilmeyecektir.

## 2. Yönerge'nin AB Ülkelerinde Uygulanması

### 2.1. Genel olarak

2000/78/EC sayılı Yönerge, eski AB ülkelerinde 2 Aralık 2003 tarihine, AB'ye yeni katılan 10 ülkede ise 1 Mayıs 2004 tarihinde kadar ulusal hukuka geçirilmek durumundaydı. Bugüne kadar 25 AB ülkesinden 17 tanesi, bazı noktalarda eksiklikler kalsa da, Yönerge'yi genel olarak ulusal hukuklarına aktarmışlardır<sup>4</sup>. Çek Cumhuriyeti, Estonya, Latviya, Malta ve Polonya ise Yönerge'nin bir bölümünü iç hukuklarına aktarmış olsalar da, mevzuatlarında önemli değişikliklere hâlâ ihtiyaç duyulmaktadır.

**AB ülkelerinin ulusal hukuklarında çeşitli konular bakımından özürlü tanımları örneklerine sık rastlanılsa da, ayrımcılık mevzuatı kapsamında yapılmış bir tanımla daha az karşılaşılmaktadır.**

Bazı üye ülkeler ise 2000/78/EC sayılı Yönerge'nin 18. maddesi uyarınca yaş ve özürlülük konusundaki hükümlerini iç hukuklarına geçirebilmek için Avrupa Komisyonu'ndan 2006 yılına kadar ilave üç yıllık süre almışlardır<sup>5</sup>.

Pek çok üye ülke Yönerge'de ayrımcılık yasağı getirilen konulara ulusal ayrımcılıkla mücadele mevzuatlarında yer vermiştir. Irk ya da etnik köken, din ve inanç konularında ayrımcılık yasağı üye ülkelerin hepsinin mevzuatında bulunmaktadır. Başlangıçta bazı güçlüklerle karşılaşılmamasına rağmen cinsel eğilimler konusundaki ayrımcılık yasağı da Latviya dışında artık birçok üye devletin mevzuatında yer almaktadır.

Yönerge'nin yaş ve özürlülük konusundaki hükümleri bakımından üye ülkelerin Avrupa Komisyonu'ndan 2 Aralık 2006 tarihine kadar bir erteleme isteme hakları bulunmaktaydı. Bu seçenek pek çok ülke tarafından kullanılmış olmasına rağmen, hâlâ özürlülük ve yaş konusunda spesifik önlemler alması gereken birçok ülke bulunmaktadır<sup>6</sup>.

### 2.2. Özürlülük tanımları bakımından uygulama

Özürlülük konusunda AB ülkelerinin ulusal mevzuatlarında diğer ayrımcılık sebeplerine nazaran bir özürlülük tanımları enflasyonu bulunmaktadır. Bu durumun pek çok nedeni olabilir. Bunlardan birincisi, pek çok üye ülke, özürlü kişilerin refahını artırmak için çeşitli yardım ve teşvikler sağlamaktadır. Bu durum da, doğal olarak bu yardımlardan yararlanacak kişilerin belirlenmesi için ayrıntılı bir tanım gerektirmektedir. Aynı şekilde ulusal mevzuatlar içinde işvereni belirli bir oranda özürlü çalıştırmakla yükümlü tutan kota sistemleri bulunmaktadır. Burada da, çalıştırılacak kişilerin tespiti bakımından özürlü tanımları yapılması gerekmektedir. Ancak, AB ülkelerinin ulusal hukuklarının

da çeşitli konular bakımından özürlü tanımı örneklerine sık rastlanılsa da, ayrımcılık mevzuatı kapsamında yapılmış bir tanımla daha az karşılaşılmaktadır.

Ayrımcılık mevzuatı kapsamında yapılmış özürlülük tanımlarında aşağıdaki ortak karakteristiklere rastlanılmaktadır:

- Zaman kriteri: Zararın kalıcı olup olmaması ya da süresi,
- Ağırlık düzeyi: Zararın ağırlık yüzdesi,
- Mevcut durum: Geçmişte ve şimdi var olan sağlık sorunlarıyla gelecekte ortaya çıkabilecek olan sağlık sorunlarının tedavisi.

Zaman kriterine göre, bir hasarın özürlülük olarak algılanabilmesi için belirli bir zaman için varlığını sürdürmesi gerekmektedir. Örneğin İngiltere, kişinin özürlü kapsamında olması için uğranılan zararın bir yıldan daha fazla sürmüş olması şartını aramaktadır. İsveç ve Kıbrıs Rum Kesimi gibi bazı ülkeler ise, zararın iyileşmesinin süresinin belirsiz olması kriterini getirmişlerdir.

Bazı üye ülkelerde zararın yüzdesel olarak belirlenmiş belirli bir ciddiyet düzeyinde olması aranmaktadır. Örneğin Lüksemburg'da 2003 tarihli Özürlüler Yasası, çalışma gücünün %30'undan fazlasını kaybetmiş olan kişilere uygulanmaktadır. Zararın ciddiyetinin değerlendirilmesi konusunda bir diğer önemli araç ise, kişinin belirli işleri yerine getirip getirememesinin ölçülmesidir. Örneğin Malta'da Özürlüler Yasası "hayatını sürdürmesini mümkün kılan önemli aktiviteleri", İngiltere'de ise "günlük yaşam aktiviteleri"ni sürdüremeyen kişilere uygulanmaktadır.

Son olarak, özürlülüğün geçmişteki ve gelecekteki zararları kapsayıp kapsamadığı konularında birbirinden farklı uygulamalar göze çarpmaktadır. Örneğin İrlanda mevzuatı hem önceden, hem de sonradan doğabilecek zararlara dayalı ayrımcılığı kapsamına alırken, Hollanda mevzuatı ise fiilen var olan veya olabilecek özürleri ya da kronik hastalıkları (örneğin artık belirtileri taşımadığı halde önceden kanser olan birinin korunması gibi) kapsamaktadır.

Özetle, üye ülkelerde özürlülük tanımı bakımından önemli varyasyonlar bulunduğu söylenebilecektir. Pek çok ülkede özürlülük konusunda yasalar, kişinin zarardan dolayı fonksiyonlarını yerine getirebilme kapasitesine odaklanan tıbbi mode-

li dikkate almıştır. Bunun tam tersi olan sosyal model ise özürlülüğün, özürlü birey ile çevresinin birbiriyle etkileşimi sonucu ortaya çıktığını savunmaktadır<sup>7</sup>.

### 2.3. Makul kolaylıkların sağlanması yükümlülüğü bakımından uygulama

Yukarıda da bahsettiğimiz gibi, 2000/78/EC sayılı Yönerge işverene gerekli olduğu takdirde, özürlülerin işe girişi, katılımı, işte ilerlemeleri veya eğitim ihtiyaçlarının karşılanması konularında, kendilerine orantısız yükler getirmemesi kaydıyla uygun tedbirleri alma yükümlülüğü getirmektedir. Böyle bir yükümlülük üye devletlerde daha önceden bulunmamaktaydı.

Bu yükümlülük, Estonya, İtalya ve Polonya'da henüz ulusal hukuka geçirilmemiştir. Macaristan'da ise, halihazırda çalıştırılmakta olan işçilere ilişkin yasal yükümlülükler, iş arayanlara ilişkin yasal yükümlülüklerden daha fazladır. Avusturya'da özürlülük bakımından federal ayrımcılık yasası hâlâ beklemekteyse de, iş güvencesi konusundaki yasa, işverene özürlü bir çalışanı işten çıkarmadan önce makul kolaylıklar sağlanması yükümlülüğü getirmektedir.

Belçika, Kıbrıs Rum Kesimi, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, Letonya, Litvanya, Malta, Hollanda, Portekiz, Slovakya, Slovenya, İspanya, İsveç ve İngiltere'de ise makul kolaylıkların sağlanması bakımından Yönerge hükümlerine yakın hükümler bulunmaktadır. Bunlar bazı temel yükümlülüklerin düzenlenmesinden, söz konusu yükümlülüklerin nasıl yerine getirileceği konusunda ayrıntılı ya da genel açıklamaları içeren düzenlemelere kadar çeşitlilik göstermektedir.

Yönerge'nin gerekçelerinin yer aldığı Giriş bölümünde sağlanacak kolaylıkların makul olmasına yönelik tespitine ilişkin kriter bulunmaktadır. Giriş bölümünün 21. maddesi, sağlanacak kolaylıkların orantısız yükler getirip getirmediğinin tespiti için üç konuya dikkat edilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Üye devletlerin pek çoğunun ulusal hukuklarında yer verilen bu üç konu;

- Alınacak tedbirlerin gerektirdiği mali ve diğer bedeller,

- Kuruluşun ya da işyerinin ölçüğü ve mali kaynakları,

- Kamu fonlarından ya da diğer yardımlardan yararlanma olasılığı

olarak belirlenmiştir.

Makul kolaylıkların sağlanmamasının kanuna aykırı bir ayrımcılık olarak değerlendirip değerlendirilmeyeceği konusu ulusal hukuklarda belirsizlik yaratan başka bir konudur. İsveç'te makul kolaylık sağlanmaması doğrudan ayrımcılık kavramı içinde sayılmıştır. Sağlanacak makul kolaylıkların kişinin özürüllüğünün etkilerini silmesi mümkünse, bu özürüllüğü dikkate almak, işveren açısından doğrudan ayrımcılık olarak nitelendirilecektir. Slovakya ve İspanya'da ise makul kolaylıkların sağlanmaması dolaylı ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir. Bu iki hususa alternatif olarak İngiltere'de makul kolaylıkların sağlanmaması ayrımcılığın özel bir türü olarak görülmektedir<sup>8</sup>.

### 3. Kararın İncelenmesi

Davacı yemek sektöründe faaliyet gösteren bir İspanyol şirkette çalışmaktayken hastalığı nedeniyle sekiz ay süresince işe gelememiş ve kendisine bu hastalık nedeniyle "çalışamaz" raporu verilmiştir. Ayrıca kendisini tedavi eden kamu sağlık kurumunca davacının kısa dönemde işine dönme ihtimalinin bulunmadığı da tespit edilmiştir. Bu durum karşısına davalı işveren bildirimli fesihle bulunmuştur. Bunun üzerine davacı, işten çıkarılmasının özürüllük temelinde ayrımcılık olduğu iddiasıyla mahkemeye başvurmuştur. Davaya bakan İspanyol mahkemesi, hastalığın geri dönülemez bir özürüllüğe neden olabileceği gerekçesiyle, hastalık temelinde iş sözleşmesi feshinin özürüllük temelinde ayrımcılığın bir şekli olduğu sonucuna varmış, ancak İspanyol hukukunda özürüllük tanımının bulunmadığı gerekçesiyle de, 2000/78/EC sayılı AB Yönergesi'nin kapsamı, hastalık temelinde işten çıkarma ile hastalık ve özürüllük kavramlarının açıklığa kavuşturulması konularında ATAD'a başvurmuştur.

ATAD verdiği kararlar, 2000/78/EC sayılı Yönerge kapsamında özürüllük kavramını yeniden yorumlamıştır. Mahkemenin kararı, söz konusu Yönerge tarafından garanti altına alınan özürüllük temelinde ayrımcılığa karşı işçinin korunmasının, işten çıkarma durumunda da uygulanacağını ortaya

**ATAD, özürüllük ve hastalık durumlarının ayrı kavramlar olarak ele alınması gerektiğini ortaya koyarak bu kavramlar arasında önemli bir ayırım yapmıştır.**

koymaktadır. Bununla birlikte ATAD, özürüllük ve hastalık durumlarının ayrı kavramlar olarak ele alınması gerektiğini ortaya koyarak bu kavramlar arasında önemli bir ayırım yapmıştır. Buna göre hukukten hastalığa ilişkin fesih, özürüllük temelinde fesihle aynı şey olmadığından, ayrımcılık yasağına tâbi değildir.

Ayrımcılık konusunda oldukça ayrıntılı hükümler getiren 2000/78/EC sayılı Yönerge'de, özürüllük konusunda standart bir tanım bulunmamaktadır. Söz konusu davada ATAD; Yönerge'de açık bir tanımın bulunmamasından dolayı özürüllük kavramının AB üyesi ülkelerde "özerk ve tek" bir yorumunun olması gerektiğini ortaya koymuştur. ATAD'ın görüşüne göre Yönerge bağlamında özürüllük; "özellikle fiziksel, zihinsel veya psikolojik eksikliklerden kaynaklanan ve kişinin iş hayatına katılımını engelleyen sınırlamalar" olarak anlaşılmalıdır. ATAD, ayrıca çerçeve direktifte getirilen korumayı düzenlerken kanun koyucunun "hastalık" teriminden farklı bir terimi özellikle tercih ettiğini vurgulamıştır. Bu da, hastalık ile özürüllüğün eş anlamlı olmadığını ve aynı kavram olarak algılanmaması gerektiğini ortaya koymaktadır<sup>9</sup>.

ATAD'a göre özürüllük, kişinin uzun dönemli olarak iş hayatına katılımını engelleyen bir olgudur. 2000/78/EC sayılı Direktif ise özürüllülerin çalışma yaşamına uyum sağlaması amacıyla önemli fikirler ortaya koymakta ve kişiyi çalışma yaşamından uzun dönemli olarak alıkoyan bir olgu temelinde ayrımcılığın engellenmesi için hükümler getirmektedir<sup>10</sup>.

ATAD'ın kararına göre, sadece hastalık nedeniyle işten çıkarılma, özürüllük temelinde ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin AB Yönergesi'nde ortaya konan çerçevede değerlendirilemez. Bununla birlikte ATAD, bir kişinin özürüllük temelinde işten

çıkarılmasının Yönerge kapsamı içindeki ayrımcılık tanımı içinde yer alacağına karar vermiştir. Yönerge'nin 5. maddesinde işverenlere getirilen, özürlü kişilere özürhükümlerinin işyerindeki ihtiyaçlarını gidermeye yönelik makul kolaylıkların sağlanmasına ilişkin yükümlülük ışığında, böyle makul bir kolaylığın sağlanmadığı hallerde yapılacak herhangi bir işten çıkarmanın; kişinin niteliklerinin yetersiz olması ve görevinin temel fonksiyonlarını yerine getirememesi durumlarında bile Yönerge'ye aykırılık teşkil edecektir<sup>11</sup>.

#### 4. Sonuç

ATAD kararı, Yönerge'yi hastalık ve özürhükümlük bazında dar olarak yorumlamış ve Yönerge'de getirilen ayrımcılık yasağını sadece özürhükümlük haline özgü olarak değerlendirmiştir. Gerçekten de, Yönerge'de hastalık temelinde ayrımcılığın yasak olduğuna dair hiçbir düzenleme bulunmamaktadır. Karara göre hastalık temelinde işten çıkarma, 2000/78/EC sayılı AB Yönergesi bakımından özürhükümlük temelinde işten çıkarma sayılmayacaktır.

ATAD'ın yorumunda da olduğu gibi, yasa koyucu "özürhükümlük" kelimesini özellikle tercih etmiş ve Yönerge'yle getirilen korumayı yalnızca bu durumla sınırlamıştır. Bu korumanın içine hastalık halini de katarak genişletmek, özellikle işverenler bakımından adil olmayan bir durumun ortaya çıkmasına neden olacaktır. Kaldı ki, özürhükümlük kavramı ile hastalık kavramı birbirinden tamamen farklı kavramlardır. Ayrıca pek çok ülkenin mevzuatında uzun süreli hastalık ile ilgili olarak, hastalığın belli bir süreyi aşması halinde işçinin iş sözleşmesinin sağlık nedenleriyle feshedilebilmesine imkân tanıyan koruyucu hükümler bulunmaktadır.

Bu nedenle, ATAD'ın söz konusu kararına, Yönerge'nin doğru yorumlanmış olması bakımından katılıyoruz.

#### DİPNOTLAR

- 1 Söz konusu Karar OJ C 224/9, 16.9.2006 tarih ve sayılı AB Resmi Gazetesi'nde yukarıdaki şekilde yayımlanmıştır. Davaya ait diğer dokümanlara ve ATAD'ın gerekçelerine yalnızca yazının içinde yapılan açıklamalarda değinilmiştir.
- 2 Pir Ali Kaya, Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi, Nobel Yayın Dağıtım, Şubat 2007, s.70-71.
- 3 Pir Ali Kaya, Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi, Nobel Yayın Dağıtım, Şubat 2007, s. 73.
- 4 Belçika, Kıbrıs Rum Kesimi, Danimarka, Finlandiya, Fransa,

- Yunanistan, Macaristan, İrlanda, İtalya, Litvanya, Hollanda, Portekiz, Slovenya, Slovakya, İspanya, İsveç ve İngiltere.
- 5 Belçika, Almanya, Hollanda, İsveç yaş ile ilgili hükümler bakımından, Fransa özürhükümlük hükümleri bakımından ve İngiltere her iki hüküm bakımından da ilave süre istemiştir.
- 6 Developing Anti-Discrimination Law in Europe, Janet Cormack-Mark Bell, European Network of Independent Experts in the Non-Discrimination Field, September 2005, s.18.
- 7 Developing Anti-Discrimination Law in Europe, s. 21-22.
- 8 Developing Anti-Discrimination Law in Europe, s. 34-35.
- 9 <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/12/articles/eu0612069i.html>
- 10 <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/12/articles/eu0612069i.html>
- 11 ÇSGB AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, Sayı 20, Ocak 2007, s. 6-7.

#### KAYNAKÇA

- Pir Ali Kaya, Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi.
- Developing Anti-Discrimination Law in Europe, Janet Cormack-Mark Bell, European Network of Independent Experts in the Non-Discrimination Field.
- <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/12/articles/eu0612069i.html>
- ÇSGB AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, Sayı 20, Ocak 2007.