

ALMAN FEDERAL MAHKEME KARARLARI

Alpay HEKİMLER

Düsseldorf Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 03.05.2005

Sayısı: Sa 359/05

İşveren'in, vermiş olduğu çalışma belgesinde işçi hakkında bir hazırlık soruşturmasının yürütüldüğünü belirtebilmesi mümkün değildir.

Özü:

İşveren'in, vermiş olduğu çalışma belgesinde de işçi hakkında bir hazırlık soruşturmasının yürütüldüğünü belirtebilmesi mümkün değildir. İşveren çalışma belgesinde sadece gerçeği yansıtan bilgilere yer vermek ile yükümlüdür. Çalışma belgesinde salt gerçeği kanıtlanmış olan olaylara yer verilebileceğinden dolayı, işçi aleyhine yürütülmekte olan bir hazırlık soruşturmasına yer verilemez.

Olay:

Davalı, davacını yanında Avukat asistanı olarak istihdam edilmiştir. Davalı, davacının hizmet akdini Hukuk Bürosundan bazı eşyaları çaldığı gerekçesi ile derhal feshetmiştir. Davalı, davacı hakkında ayrıca hırsızlık gerekçesi ile ceza davası açmış ve kendisine vermiş olduğu çalışma belgesinde, davacı hakkında bir hazırlık soruşturmasının yürütüldüğü ibaresine yer vermiştir.

Davacı, davalıdan çalışma belgesinde yer verilen bu ibarenin mesleki ilerlemesini engelleyeceği gerekçesi ile silmesini talep etmiştir. Davalı ise bunun üzerine çalışma belgesinde sadece gerçeklere yer vermesinin mümkün olduğu gerekçesi ile davacını talebini kabul etmemiştir. Davacının davasının kabulüne karar verilmiştir.

Gerekçe:

Davalı hazırlık soruşturması ile ilgili ibarelerini çalışma belgesinden silmek zorundadır. İşverenler çalışma belgesinde sadece gerçeği yansıtan ifadeler yer vermek ile yükümlüdürler, ancak bu gerçeklerin kesin olması zorunluluğu vardır ki, yürütülen hazırlık soruşturmaları bu kapsama girmemektedir. İşçi bu olaya da suçu işlediği şüphesi altında bulunmaktadır ve bu suçu işlediği henüz kanıtlanmamıştır. Davacının suçu işlediği gerekçesi ile hüküm giymesi halinde ise, işveren çalışma belgesinde bu yönde bir ibareye yer vermek ya da vermemek konusunda serbesttir.

Avrupa Adalet Divanı

Karar Tarihi : 7.9.2006

Sayı : C-484/04

Çalışma Süreleri Direktifi: İşverenler, asgari dinlenme sürelerine uyulmasını sağlamak zorundadırlar.

Özü:

Avrupa Birliğine üye olan ülkeler (dava konusu olayda İngiltere), işçiler için asgari dinlenme süreleri ön görmeleri ile birlikte, ancak bu sürelerin işverenler tarafından açık bir şekilde uygulamalarını sağlamaları konusunda bir yükümlülük getirmemeleri halinde, çalışma sürelerine ilişkin direktifi ihlal etmiş olurlar. Bu yönde bir düzenleme yapılmaması halinde asgari dinlenme sürelerine ilişkin hükmün içinin boşaltılması uygun hale gelir.

Olay:

Çalışma sürelerine ilişkin direktifin hükümlerine göre üye ülkeler, işçilerin belirli oranlarda asgari dinlenme sürelerine sahip olmalarını sağlamak üzere tedbirler almak zorundadırlar.

İngiltere çalışma sürelerine ilişkin direktifi bir tüzük ile ulusal mevzuatına dönüştürmüştür. Ancak aynı zamanda ilgili Bakanlık, tüzüğün uygulanmasına ilişkin bir uygulama yönetmeliği de yayımlamıştır. Bu yönetmeliğe göre, işverenler, işçilerin asgari dinlenme sürelerini talep etmeleri halinde bu talebi dikkate almak zorundadırlar. Ancak yönetmelik işverenlere, talep edilmemesi halinde işçilere asgari dinlenme süreleri tanınması gerektiğine ilişkin bir yükümlülük yüklememektedir.

Komasyon yapmış olduğu çalışmalar sonucunda, pratikte gerçekleştirilen bu uygulamanın çalışma sürelerine ilişkin direktifin ihlali anlamına geldiği sonucuna varmış ve bir tespit davasının açılması gerektiğine karar verilmiştir. Açılan dava Avrupa Adalet Divanı tarafından kabul görmüştür.

Gerekçe:

İngiltere dava konusu olan uygulama yönetmeliği ile, çalışma sürelerine ilişkin direktifte ifade bulmuş olan yükümlülüklerini ihlal etmiştir. Üye ülkeler, sadece işçilerden bir talep gelmesi halinde asgari dinlenme sürelerinin tanınması gerektiğine yönelik bir düzenlemeye yer vermeleri yeterli olmayıp, asgari dinlenme sürelerinin uygulanması yönünde gerekli tedbirleri almak ile mükelleftirler.

Dava konusu olayda olduğu gibi, işverenlere açık bir şekilde işçilere asgari dinlenme süreleri tanınmaları yolunda bir yükümlük getirilmemesi halinde, çalışma sürelerine ilişkin direktif ile getirilmek istenen amaçların dışına çıkmış olunur. Bu yönde bir hükme salt yönetmelikte yer verilmiş olması halinde dahi direktifin hükümlerinin içeriğinin boşaltılmasına neden olacağından dolayı Avrupa Topluluğu Hukukuna aykırılık teşkil etmektedir.

Köln Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 26.6.2006

Sayısı : 14 Sa 21/06

Zimmet nedeniyle derhal fesih: İspat yükü işverenlere aittir.

Özü:

İşveren, işçinin kendisine ait olan bir çeki tahsil ederken paranın belirli bir miktarını zimmetine geçirdiği gerekçesi ile iş sözleşmesini derhal feshetmek isterse, zimmet olayının işveren tarafından ispat edilmesi gerekmektedir. İşçinin ise, tahsil edilen miktarın tam olarak usulüne uygun olarak teslim ettiğine dair ispat yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu durum en azından kabul edilebilir bir biçimde, tahsil edilen miktarın ne zaman ve kime teslim ettiğini ortaya koyabildiğinde geçerlidir.

Olay:

Davacı, 81 yaşında olan davalının yanında bakıcı olarak çalışmaktadır. Kendisine verilen görev tanımı arasında, oldukça varlıklı olan ve yüksek miktarlarda para harcayan davalıya ait ve davalının servetini idare etmekten yükümlü olan Avukat A tarafından düzenlenmiş olan çekleri tahsil etmekte de yer almaktadır. Ancak Davalı, tahsil edilen ve kendisine verilen parayı aldığına dair bir makbuz düzenlenmemektedir.

Aralık 2004 tarihinde davacı, Avukat A tarafından düzenlenmiş ve imzalanmış olan her biri 500 € tutarına olan dört çeki tahsil etmiştir. Ocak 2005 tarihinde davalı Avukat A'nın yardımı ile davacının iş sözleşmesini çeklerden her biri için sadece 100 € ibraz ettiği ve geri kalan miktarı kendisi alıkoyduğu gerekçesi ile derhal feshetmiştir.

Davacı, açmış olduğu davası ile zimmet olayını reddetmektedir. Kendisi çeklerden tahsil etmiş olduğu miktarın tamamını davalıya teslim ettiğini iddia etmektedir. Davalının, parasına her zaman dikkat ettiğini ve banka ekstrelerini de haftalık olarak kontrol ettiğini belirtmiştir. Salt bu nedenden ve Avukatı A ile olan sürekli görüşmelerinden dolayı paranın belirli bir miktarını zimmete geçirmesine olanak bulunmadığını ifade etmiştir.

Davalı, davacının tahsil etmiş olduğu paraları eksiksiz olarak teslim ettiğinin ispatlaması gerektiğini ifade etmiş ve bir kanıt ortaya koyamadığından dolayı iş sözleşmesini derhal feshettiğini belirtmiştir.

Gerekçe:

Gerçekleştirilen derhal fesih geçersizdir. Medeni Kanununun 626.maddesinin 1.fıkrasına göre davalı, davacının zimmetine para geçirdiğini ispat etmek zorundaydı. Ayrıca davalı, kendisine teslim edilen paraları bir makbuz

karşılığında teslim almaya yönelik uygulamayı hayata geçirmediğinden dolayı ispat yükünü davacıya geri yüklenilmesi de mümkün değildir. Davalı, işveren sıfatı ile ödemenin kendisine nasıl yapılacağına ilişkin uygulamayı belirleme konusunda serbesttir.

Bunun ile birlikte, işçiler, tahsil ettikleri paraları kime ve ne zaman teslim ettiklerini kabul edilebilir bir biçimde ortaya koyabildikleri zaman –dava konusu olayda olduğu gibi–, miktarı tam olarak ve usulüne uygun olarak teslim ettiklerini ispat etmek zorunda değildirler.

Köln Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 1.3.2006

Sayı : 3 Ta 23/06

Hastanede tedavi gören işçi bu durumundan dolayı doğrudan geriye dönük olarak iş sözleşmesinin haksız yere feshedildiği gerekçesi ile dava açılabilmesi hakkına sahip değildir.

Özü:

Salt bir hastanede tedavi görüldüğü gerekçesi ile iş sözleşmesinin haksız yere feshedildiği gerekçesi ile geriye dönük olarak dava açılması için yeterli değildir. İşçi, daha çok ve inandırıcı bir biçimde hastalığı nedeniyle objektif olarak dava dilekçesini yazamadığını veya haklarının diğer bir biçimde koruyamadığını ortaya koymak zorundadır. İşçinin, hastalığı nedeniyle hastane dışına çıkamamış olması yeterli bir neden teşkil etmemektedir.

Olay:

Alkol bağımlısı davacı davalının yanında Ekim 2003 tarihinden beri elektrik montaj işçisi olarak çalışmaktadır. Davacı daha önceden aşırı derecede alkol alıp çok defa işe gelmemesi nedeniyle ihtar almıştır. Eylül 2005 yine herhangi bir gerekçe göstermeden dört gün işe gelmemesi üzerine, işveren, iş sözleşmesini 13.9.2005 tarihinde derhal feshetmiştir.

Davacı, 14.9.2005 ile 11.10.2005 tarihleri arasında alkol zehirlenmesi teşhisi konulması üzerine klinikte tedavi altına alınmıştır. 13.10.2005 tarihinde iş mahkemesinde açmış olduğu davası ile davacı, feshin geçersiz olduğunu ve geriye dönük olarak iş sözleşmesinin haksız yere feshedildiği gerekçesi ile dava açılmasını talep etmiştir. Gerekçe olarak ise, gördüğü terapi sırasında hastaneyi terk etmesinin mümkün olmadığını ve ayrıca aşırı alkollü olması nedeniyle de sağlıklı hareket etmek kabiliyetinin engelli olduğunu, göstermiştir.

İş mahkemesinde yapılan yargılama sonucunda, mahkeme, iş sözleşmesinin haksız yere feshedildiği gerekçesi ile geriye dönük olarak açılan davanın reddine karar vermiştir. Davacının temyiz talebinin de reddine karar verilmiştir.

Gerekçe:

Davacının, geriye dönük olarak iş sözleşmesinin haksız yere feshedildiği gerekçesi ile dava açma hakkı bulunmamaktadır. İşçinin Haksız Yere Feshedilmesinden Korunması Yasasının 5.maddesinin 3/1 fıkrasına göre bir dava geriye dönük olarak sadece, işçinin kendisine hazır edilmiş olan tüm olanaklara rağmen zamanında dava açamamış olması halinde, geriye dönük olarak dava

açabilmesi mümkündür. Bundan dolayı, geriye dönük olarak bir davanın açılabilmesi için, salt hastanede tedavi görülüyor olması yeterli bir neden değildir. Böyle bir olayda daha çok, işçin hastalığı nedeniyle objektif olarak kendisinin bir dava açabilmesi konusunda engelli olup olmadığı veya haklarını koruyabilecek bir üçüncü kişiyi görevlendirip görevlendirmeyecek durumda olduğu önem kazanmaktadır. Davacının, davayı açabileceği süre zarfında hastaneyi terk edebilmesi mümkün değildi, ancak davayı üçüncü bir kişi aracılığı ile veya mahkemeye telefon ile başvurarak davasını açabilmesi mümkündür. Davacıya, yazı veya telefon ile görüşmelerde bulunması tedavisi sırasında yasaklanmamıştır. Bunun ile birlikte genel olarak tedavisi sırasında, dava açamayacak kadar hastalığı nedeniyle de engelli bir durumu bulunmamaktadır.

Berlin İş Mahkemesi

Karar Tarihi : 5.9.2006

Sayı : 96 Ca 23147/05

İşçiler, meslektaşlarına karşı yabancı düşmanlığını içeren ifadeler kullanmaları halinde iş sözleşmelerinin derhal feshedilmesini göze almak zorundadırlar.

Özü:

İşveren, bir işçinin meslektaşlarından birini uzun süreli olarak yabancı düşmanlığını içeren ifadeler kullanmak suretiyle aşağıladığı zaman iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Meslektaşını sürekli gücendiren ve bu sırada açıkça yabancı düşmanlığı içeren bir tavır sergileyen bir işçinin, işveren tarafından istihdamının sürdürülmesi beklenemez.

Olay:

Davacı, davalı şehir su ve elektrik işletmesinde çalışmaktadır. Davacı, birkaç yıldan beri neredeyse her gün Polonya kökenli Alman bir meslektaşını yabancı düşmanlığı da içeren ifadeler kullanarak aşağılamıştır. Davalı bu olaydan ancak, açıkça ayrımcılığa maruz kalan işçinin çalışma konseyine baş vurup yardım istemesinden sonra haberdar olmuştur. İşveren olaydan haberdar olması üzerine, davacının iş sözleşmesini derhal feshetmiştir.

Davacı tarafından, iş sözleşmesinin haksız yere fesih edildiği gerekçesi ile açılan dava Mahkeme tarafından reddedilmiştir. Karar ancak kesinleşmediğinden dolayı temyiz edilebilir.

Gerekçe:

Davalı, iş sözleşmesini Medeni Kanununun 626.maddesinin 1.fıkrası uyarınca usulüne uygun olmak üzere derhal feshetmiştir. Davacının meslektaşını sürekli olarak aşağılaması yükümlülüklerini açık bir şekilde ihlal ettiğini ortaya koymaktadır. Yaşanan olay o denli bir boyuta varmıştır ki, işçinin iş sözleşmesi ihbar sürelerini dikkate alınmadan fesih edilmesi zorunlu olmuştur. İşverenler, çalışanlardan birinin diğerleri karşısında yabancı düşmanlığı sergilemesini kabul etmek zorunda değildirlir.

