

Avrupa Adalet Divanı

*Çev: Alpay HEKİMLER**

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 20.04.2011

Karar Sayısı: 5 AZR 171/10

Yurtdışına geçici olarak gönderilen inşaat işçilerinin asgari ücret seviyesinden ücret ödenmesini talep etme hakları bulunmaktadır.

Özü:

Ücret konusunda herhangi bir anlaşmaya varılmadan yurtdışına geçici olarak işçilerini gönderen Alman İnşaat Firmaları (dava konusu olayda Danimarka'ya), Medeni Kanununun 62.maddesi hükmü uyarınca işçilerine normal ücretlerini ödemek ile yükümlüdürler. Bu durum inşaat işkollu için bağtlanılmış olan Asgari Ücret Toplu Sözleşmesi kapsamında, karşılaştırılabilir nitelikli işkollarında yurtdışına gönderilen işçiler için daha yüksek bir ücret seviyesi belirlenmediği takdirde geçerli olmaktadır. Böyle bir durumda batı veya doğu eyaletleri için geçerli olan asgari ücretten hangisinin ödeneceği hususunda ilgili işçinin istihdam edildiği yer belirleyici olmaktadır.

Olay:

Davalı, Mecklenburg-Vorpommern Eyaletinde (doğu eyaleti) bir İnşaat Firmasının sahibi konumundadır. Davacı, davalının yanında duvar ustası olarak çalışmış ve ağırlıklı olarak Danimarka'daki inşaatlarda istihdam edilmiştir. Davalı ile davacı arasında akdedilmiş olan iş sözleşmesinde Almanya'da haftalık 40 saatlik çalışmanın karşılığında brüt 1.500 Euro ücretin ödenmesine kararlaştırılmıştır.

Taraflar arasında bağtlanılmış olan sözleşmenin son bulması üzerine davacı, iddiasına göre kendisine eksik ödenen ücretin ödenmesini talep etmiştir. Davacı, tarafların aralarında bağtladıkları ücret miktarının düşük olduğunu ve bundan dolayı geçersiz olduğunu bu nedenle davacının kendisine Danimarka'da inşaat işçileri için belirlenmiş olan asgari ücreti ödemesi gerektiği, bunun mümkün olmaması halinde ise en azından Almanya'da batı eyaletlerinde geçerli olan asgari ücreti ödemesi gerektiğini iddia etmiştir. Davalı, tarafların aralarında bağtlanmış

* Doç. Dr. Namık Kemal Üniversitesi Öğretim Üyesi

oldukları sözleşmede yer verilen ücret seviyesinin geçerli olduğunu ve inşaat işkollu için imzalanmış olan sözleşmenin davacı için uygulanmasının mümkün olmadığını dile getirmiştir.

Mahkeme, davayı dava değerini batı eyaletleri için belirlenmiş olan asgari ücret seviyesi üzerinde tayin ederek kabul etmiştir. Eyalet İş Mahkemesi, davacıya doğu eyaletleri için belirlenmiş olan asgari ücret seviyesinden ücretin ödenmesine karar vermiştir. Davalı tarafından Federal İş Mahkemesine yapılan temyiz başvurusu üzerine Eyalet İş Mahkemesinin kararının onanmasına karar verilmiştir.

Gereke:

Davacı, yurtdışında çalıştırıldığı süreler için doğu eyaletleri için geçerli olan asgari ücreti talep edebilme hakkına sahiptir.

Inşaat işkollundaki bir firma işçisini yurtdışına geçici olarak gönderir ve taraflar bu görevlendirme için ayrıca ücret seviyesi konusunda bir düzenleme yapmazlarsa, bu durumda işveren Medeni Kanununun 612.maddesi hükmü uyarınca normal ücret seviyesinden ücreti kendisine ödemek ile yükümlüdür. Bu durum özellikle inşaat işkollunda geçerli olan Asgari Ücret Toplu Sözleşmesi hükümleri kapsamında da özellikle karşılaştırılabilir nitelikli işkollarında yurtdışındaki görevlendirmeler için daha yüksek bir ücret seviyesi belirlenmediği sürece geçerli olmaktadır. Almanya’da hangi asgari ücretin uygulanacağı hususu ise kişinin istihdam edileceği yere göre belirlenmektedir.

Davacı, davalının Mecklenburg-Vorpommern Eyaletinde bulunan firmasında istihdam edildiği için ücreti doğu eyaletleri için belirlenen asgari ücret olmaktadır.

Federal İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 09.06.2011

Karar Sayısı: 6 AZR 687/09

İşverenler, iş sözleşmesinin fesih bildirimini işçinin eşine evinin dışında bir ortamda da tebliği edebilirler.

Özü:

İş sözleşmesinin fesih bildirimini işçinin eşine tebliği edilmesi halinde de geçerli olmaktadır. Bu kişinin işçinin muhatabı olarak değerlendirmek gerekmektedir. Aynı durum fesih bildiriminin ikametgahın dışında tebliği edilmesi halinde de geçerli olmaktadır. Konu bağlamında önemli olan husus fesih bildiriminin normal koşullar altında işçiye ulaştırılıp ulaştırılmayacağı ve ne zaman ulaştırılabileceğidir.

Olay:

Davacı, davalının yanında beş yıl kadar bir süre için asistan olarak çalışmıştır. İşçiyi Haksız Fesihden Koruma Kanununun hükümleri taraflar arasında kurulan iş ilişkisi için uygulanması mümkün olmamıştır. Taraflar arasında çıkan bir uyuşmazlık sonucunda davacı 31.1.2008 tarihinde işyerini terk etmiştir. Davalı aynı gün 29.2.2008 tarihinde geçerli olacak biçimde ihbar sürelerini dikkate alarak iş sözleşmesini fes

hetmiştir.

Davalı, fesih bildirimini 31.1.2008 tarihinde öğleden sonra inşaat malzemeleri satan bir mağazada çalışmakta olan eşine bir ulak aracılığıyla ulaştırmıştır. Davacının eşi gelen yazıyı ilkin işyerinde bırakmış ve eşine ancak 1.2.2008 tarihinde ulaştırmıştır.

Davacı açmış olduğu davası ile tarafların aralarında kurmuş oldukları iş ilişkisinin 29.2.2008 tarihinde değil de, 31.3.2008 tarihinde son bulmuş olduğunun tespit edilmesini talep etmiştir. İş Mahkemesi davayı kabul etmiş, ancak Eyalet İş Mahkemesi reddetmiştir. Federal İş Mahkemesinde yapılan temyiz başvurusu ise reddedilmiştir.

Gerekçe:

Davalı, geçerli olacak biçimde davacı ile aralarındaki iş ilişkisini 2008 Şubat ayı sonunda feshetmiştir. 31.1.2008 tarihli fesih bildirimini aynı gün davacıya ulaştırılmış ve böylelikle Medeni Kanununun 622.maddesinin 2/1 fıkrası hükmü uyarınca bir aylık ihbar süresinin sonunda iş ilişkisi 29.2.2008 tarihinde son bulmuştur.

Genel olarak Medeni Kanununun 130.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca fesih bildirimının ancak karşı tarafa tebliği edilmiş olması halinde geçerlilik kazandığı ilkesi geçerlidir. Böylelikle sözleşmeyi fesheden taraf, fesih bildirimini karşı tarafa ulaştırılması konusundaki riski üstlenmektedir. Fesih bildirimini karşı tarafa kontrol edebileceği bir alana ulaşması halinde tebliği edilmiş kabul edilmektedir.

İşverenler, fesih bildirimlerini işçileri ile aynı konutu paylaşp bildirimini ilgili kişiye ulaştırabilecek olgunluğa ve yeterliliğe sahip olan kimselerde tebliği edebilirler. Bu koşulları sağlayan kişiler ilgili bildirimini almaya yetkindirler. Bu durum eşler içinde geçerli olmaktadır.

Schleswig-Holstein Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 15.03.2011

Karar Sayısı: 2 Sa 526/10

İşçiler özel amaçlar için işverenlere ait olan Kredi ve Benzin Kartlarını düzenli olarak kullanamazlar.

Özü:

Bir işveren, istihdam etmiş olduğu işçisine bir Kredi ve Benzin Kartı verirse, işçi esas itibariyle bu kartı sadece hizmet amaçlı kullanabilir. Bu durum işveren tarafından açıkça belirtilmediği hallerde de geçerlidir. Kartların özel amaçlar için kullanılmış olması nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıklarda, işçi bu yönde bir izne sahip olduğunu kanıtlamak durumundadır.

Olay:

Davacı, davalı işverenin yanında satış elemanı olarak istihdam edilmiştir. Davalı, davacının ifa etmekte olduğu işten dolayı firma hesaplarını kullanabilmesi yönünde bir vekalet tanzim etmiş ve ayrıca bir Kredi ve Benzin Kartı hazır etmiştir. Davacı, firmaya ait olan hesabı kullanarak çocuk giyim ve ev eşyaları satın almış, ayrıca kendisine ait özel bir uçak biletinin ödemesini de bu hesaptan gerçekleştirmiştir. Davacı, Benzin Kartı ile toplamda 2.000 Euro'dan daha fazla tutarda yakıt almıştır.

Davalı olaydan haberdar olması üzerine tüm ücret ödemelerini durdurmuştur. İşveren, tarafların aralarında kurmuş oldukları iş ilişkisi sonradan feshederek ve ilgili tutarlar ücret alacağından mahsup edilerek ayrıca tazminat talebinde bulunmuştur.

Davacı açmış olduğu davası ile yapılan mahsubun yasalara aykırı olduğunu iddia etmiş ve kendisine ödenmeyen ücretin ödenmesini talep etmiştir. Bunun ile birlikte hesaplar ile ilgili olarak serbestçe hareket edebilme hakkına sahip olduğunu iddia ederek, davalının aksini ispatlamak zorunda olduğunu dile getirmiştir.

Dava gerek İş Mahkemesi, gerekse Eyalet İş Mahkemesince reddedilmiştir.

Gerekçe:

Davacının, davalıdan ücret talebinde bulunabilmesi mümkün değildir. Davalı haklı olarak kötü niyetli olarak Kredi ve Benzin Kartlarının kullanımı nedeniyle ortaya çıkan zararın tanzim edilmesi yönünde tutarın ücretten mahsup etmiştir.

Bir işçiye kullanımı için hazır edilen Kredi ve Benzin Kartları esas itibarıyla sadece işlerini yerine getirmek amacıyla kullanılabilir. Bu durum işverenin açıkça bu yönde bir bildirimde bulunmadığı hallerde de geçerlidir. Dava konusu olayda olduğu gibi işgören Kartları özel harcamaları için kullanması durumunda bu yönde işveren tarafından yetkilendirildiğini kanıtlamak zorundadır. Ancak dava konusu olayda bu yönde davacı tarafından bir kanıt ortaya konamamıştır.

Düsseldorf İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 3.5.2011

Karar Sayısı: 11 Ca 7326/10

İşyerinin işveren tarafından bilgi verilmeden izlenebilmesi bir suçun işlendiği şüphesinin varlığına bağlıdır.

Özü:

İşyerinin gizlice video kamera ile izlenmesi sadece işveren tarafından sonradan da ispatlanabilir bir biçimde belirli kişilerce bir suçun işleneceği şüphesinin var olması halinde mümkündür. Belirtilen şartların var olmaması halinde iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiği gerekçesi ile açılan davalarda video kayıtları delil olarak kullanılamaz.

Olay:

İşveren Düsseldorf'da Biranın da üretmekte olduğu bir Birahane işletmektedir. Kendisi istihdam etmekte olduğu A ve B işgörenlerin servis edilen biraların sayısının doğru bir biçimde hesaplanmadığını iddia etmiştir. Kanıt olarak ise çalışanların haberi olmaksızın montajını yaptırmış olduğu video kamerasındaki kayıtları göstermiştir. Bunun üzerine işveren A'nın iş ilişkisini sonlandırmış, A ise fesih kararı aleyhine işe iade davası açmıştır (dosya No: 11 Ca 7326/10). Çalışma Konseyi üyesi olan B'nin iş ilişkisinin sona erdirileceğini ise Çalışma Konseyine bildirmiştir.

Mahkeme her iki olayda da işveren tarafından kanıt olarak gösterilen video kaydını delil olarak kabul etmemiş ve işe iade davasının kabulü yönünde karar vermiştir.

Gerekçe:

Davacı, A ve B işçileri için iddia etmiş olduğu suçları işlediklerini ispatlayamamıştır. Özellikle video kamera kayıtların kanıt olarak değerlendirilmesi mümkün olmadığından dolayı, iddia kanıtsız kalmıştır.

İşçilerin servis ettikleri içeceklerin bedellerinin tam olarak hesaplanmadığına yönelik şüpheler gizli bir video kaydının yapılmasına haklı bir gerekçe oluşturmaz. İşveren, daha sonradan kanıtlayabileceği biçimde belirli şahıslar ile ilgili şüphe duyması halinde ancak işyerinin izinsiz olarak video kamerası ile izlenmesi imkanı ortaya çıkabilmektedir.

İfade edilen hususların dava konusu olayda oluşmadığı görülmüştür. Elde edilen veriler kanıt olarak kullanılması mümkün olmamıştır.

