

Schleswig-Holstein Eyalet İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 22.5.2025

Sayısı: 5 Sa 284a/24

Dövme yaptıırma sonucunda meydana gelen deri iltihapları nedeniyle çalışma gücünü yitirmesi halinde ücret ödemesi yapılmaz.

Özü: EFZG'nin (Ücretin Ödenmesine Devam Edilmesi Hakkında Kanunun) 3. maddesinin 1. fıkrasının 1. cümlesine göre, bir işçi, makul bir insanın kendi çıkarları için beklenen davranış biçimine önemli ölçüde aykırı davranırsa, kusurlu davranmış sayılır. Dövme yaptırdıktan sonra %5'e varan oranlarda ciltte iltihaplanma şeklinde komplikasyonların ortaya çıkması beklenen, dolayısıyla tümünden imkansız bir komplikasyon değildir. Bu nedenle, dövme yaptıran kişilerde komplikasyonların ortaya çıkıp hastalanmaları durumunda ücretlerinin ödenmesine devam edilmez.

Olay: Bakım yardımcısı olarak çalışan davacı, koluna dövme yaptırdıktan sonra dövme yapılan bölge iltihaplanmıştır. Davacı, bunun üzerine birkaç gün hastalık izni almıştır. Davalı işveren hastalık izni kullandığı süre için işçinin ücretinin ödenmesi yönündeki talebini kabul etmemiştir.

Davacı, ücretin ödenmesinin devam edilmesine ilişkin talebinin dayanağının dövme işleminin kendisinin değil, bundan ayrı olarak daha sonra meydana gelen cilt iltihabı oluşturduğunu iddia etmiştir. Kendisinin herhangi bir kusuru bulunmadığını belirterek, dövme işlemlerinde sadece %1-5 oranında bu yönde bir riskin bulunduğunu, dövmelelerin özel yaşamın bir parçası olarak korunduğunu ve günümüzde yaygınlaştığını ifade etmiştir.

Davalı işveren, davacının dövme yaptırmak suretiyle vücuduna zarar verilmesini kabul etmiş olduğunu, bu nedenle de dövme sonrası enfeksiyon riskinin normal hastalık riski kapsamında değerlendirilemeyeceğini öne sürmüştür.

* Prof. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Gerekçe: Davacı, çalışmayacak kadar hastalanmıştır, ancak, EFZG'in 3.maddesinin 1.fıkrasının 1.cümlesi hükmü uyarınca anlamında çalışmayacak duruma gelmesinden kendisi sorumludur.

Bu hükme göre, bir çalışan, makul bir insanın kendi çıkarları için beklenen davranış biçimine önemli ölçüde aykırı davranışta bulunduğu takdirde, her zaman kusurlu davranmış sayılır. Davacı, dövme yaptırırken ön kolunun iltihaplanabileceğini hesaba katmalıydı. Bu davranış, kendi sağlığını korumaya yönelik yükümlülüğün ağır bir şekilde ihlali anlamına gelmektedir.

Davacı, dövme işleminden sonra %5'e varan oranlarda ciltte iltihaplanma şeklinde komplikasyonlar görüldüğünü belirtmiştir. Bu, tamamen beklenmeyen bir komplikasyon değildir. İlaçlarda, bir yan etki %1'den fazla ancak %10'dan az vakada ortaya çıktığında "sık" olarak belirtilir. Ayrıca, dövme nedeniyle ciltte meydana gelen komplikasyon, dövmenin kendisinden kaynaklanmaktadır.

Herne İş Mahkemesi

Karar Tarihi: 8.5.2025

Sayısı: 4 Ca 208/25

Yıllık ücretli izninden geç dönüş nedeniyle iş sözleşmesinin feshi.

Özü: İşçinin, işyerine dönüş konusunda belirsizlik bulunması ve bu nedenle başkaca somut işletme aksaklıklarının ortaya konmaması halinde, bu durum, dava konusu olayda olduğu üzere, üç aydan uzun sürmesi halinde fesih için geçerli bir neden oluşturabilir.

Olay: Davalı işveren, uluslararası alanda faaliyet gösteren bir paket kargo şirkettir. Davacı, Ağustos 2019'dan beri bu şirkette haftada 20 saat çalışan bir lojistik işçisi olup, aylık brüt 1.631 €' ücret almaktadır. 16.9.2024 ile 25.10.2024 tarihleri arasında davacı yıllık ücretli kullanmakta olduğundan, memleketi Somali'ye gitmiştir. Davacı, Addis Ababa/Etiyopya havaalanından Etiyopya transit vizesi ile giriş yapmış ve 26.10.2024 tarihinde tekrar çıkış yapmak istemiştir. Bunun için dönüş uçuşu rezervasyonu yapmıştır. Ancak davacı, 28.10.2024 tarihinde işbaşı yapamadığı gibi, hasta olduğuna dair bir bildirimde de bulunmamıştır. Bunun ile birlikte aynı gün, davalının işyerine bir üçüncü şahıs telefon yoluyla, davacının hala Afrika'da olduğunu bildirmiştir.

26.11.2024 ve 4.12.2024 tarihlerinde davalı, davacıya mazeret göstermeden işe gelmemesi nedeniyle yazılı ihtar göndermiştir. 8.12.2024 tarihinde davalı, davacının iş sözleşmesinin bildirim sürelerine uygun olarak feshedilmesine ilişkin olarak işyeri kurulunu (çalışma konseyini) dinlemiştir. Davalı, 20.1.2025 tarihli yazıyla davacı ile aralarındaki iş sözleşmesini 31.3.2025 tarihi itibarıyla usulüne uygun ve zamanında feshetmiştir. Davacı, 4.2.2025 tarihinde Afrika'dan bir uçakla Almanya'ya dönerek, 5.2.2025 tarihinde davalıya yeniden işbaşı yapmaya hazır olduğunu beyan etmiştir.

Davacı, dönüş uçağına binmeden hemen önce havaalanında oturma izninin kaldırıldığını ve bu izin olmadan uçağına binemeyeceğini, hırsızlığı hemen havaalanı polisine bildirmiş olduğunu, Alman Büyükelçiliği'ne başvurduğunu, bir acente aracılığıyla randevu almak zorunda kaldığını ve 21.11.2024 için randevu alabildiğini, 31.1.2025 tarihinde, elçilik görevlisi onu arayarak vizenin hazır olduğunu bildirmiş olduğunu beyan etmiştir.

Davacı, en yakın uçuşla 4 Şubat 2025 tarihinde Almanya'ya geri döndüğünü ifade etmiştir.

20 Ocak 2025 tarihli iş sözleşmesinin feshi kararı aleyhine açılan işe iade davasının İş Mahkemesi tarafından kabulü yönünde karar verilmiştir.

Gerekçe:

20.1.2025 tarihli iş sözleşmesinin feshi yönündeki karar geçerli bir nedene dayanmamakta olup bu bakımdan fesih işlemi, İşçinin Haksız Feshe Karşı Koruma Kanununun 1. ve 2.maddesinin 1.fıkrası hükmü uyarınca geçersizdir.

Davalı tarafından ileri sürülen davacının itiraz edilen davranışları, işçinin davranışı nedeniyle iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir neden oluşturmamaktadır. Davacı, tatilinin bitiminden sonra 28.10.2024 tarihinden itibaren çalışabilir durumda olmasına rağmen işe gelmediği için, objektif olarak iş sözleşmesinin temel yükümlülüğünün uzun süreli olarak ve de fesih tarihinde ihlali etmiştir. Ancak, mevcut davanın koşullarına göre bu ihlal davacıdan kaynaklı nitelikte değildir ve bu nedenle, davaya konu olan fesih kararı için geçerli bir neden oluşturmamaktadır.

İşçinin, işyerine dönüş konusunda belirsizlik bulunması ve bu nedenle başkaca somut işletme aksaklıklarının ortaya konmaması halinde, bu durum, dava konusu olayda olduğu üzere, üç aydan uzun sürmesi halinde fesih için geçerli bir neden oluşturabilir.

Daha kısa süreli devamsızlıklar veya işyerine dönüşün belirsizliği söz konusu olduğunda, işyerinde iş gücünün planlanamaması ve diğer işçilerin yeniden organize edilememesi veya yedek işgücünün istihdam edilememesi gibi somut iş akışı aksaklıkları halinde, işverenin işçinin işçini daha fazla bir süre için açık tutamayacağı açıktır.

Davacının iş sözleşmesinin fesih kararının alındığı tarihte yaklaşık üç aylık bir devamsızlığı olması ve davalının somut işletme etkilerini açıklamaması nedeniyle, mahkeme, davacının iş sözleşmesini feshedilmesini geçerli kılacak kadar ciddi (nesnel) bir görev ihlali olduğunu kabul etmemiştir.

Taraflar arasında herhangi bir şikayet olmaksızın beş yıldan fazla bir süredir Ekim 2024'e kadar fiilen devam eden iş ilişkisi kapsamında davacının, davalı ile tekrar tekrar iletişim kurmaya çalıştığı veya bu yönde girişimlerde bulunduğu iddiası da göz önüne alındığında, davacının 28.10.2024 tarihinden itibaren tatilinin bitiminden sonra işine geri dönme imkanının bulunmaması nedeniyle, yükümlülüğünün ihlali, anlamına gelmez. Ancak, davacının sunduğu e-postalar ve 28.10.2024 tarihinde davalıya üçüncü bir kişi aracılığıyla yaptırdığı telefon görüşmesi, davacının davalıyı zamanında bilgilendirmek için tutarlı bir çaba gösterdiğini ortaya koymaktadır.