

## Alman Federal Mahkeme Kararları

Çev: Alpay HEKİMLER\*

### Schleswig- Holstein Eyalet İş Mahkemesi

**Karar Tarihi:** 6.5.2015  
**Sayısı:** 3 Sa U 354/14

**Bir işçinin amirinin bürosunda ücret artışı elde etmek amacıyla gerçekleştirdiği oturma grevi (oturma eylemi) fesih için haklı neden oluşturabilir.**

#### Özü:

İşçinin, toplu sözleşmede belirlenmiş olan ücret seviyesinin üzerinde bir ücret artışı elde etmesi amacıyla, amirinin bürosunda birkaç saat süreyle oturma grevi gerçekleştirmesi, iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturabilir. Bu durum özellikle, bu eylemi gerçekleştiren işçinin yönetici ve örnek bir kişi olması ve de kendisinin oturma grevini sonlandırmaması halinde iş ilişkisinin feshedileceğinin ihtar edilip, bu ihtara rağmen sürdürmesi durumunda geçerlilik kazanmaktadır.

#### Olay:

Davacı, davalının yanında 1992 yılından beri istihdam edilmekte olup en son 300 işçinin çalıştığı bir birimin yönetiminden sorumluydu. Kendisinin ifa etmekte olduğu görev nedeniyle, toplu sözleşme hükümlerine göre en üst seviyeden ücret ödenmekteydi. Ancak davacı toplu sözleşme hükümlerinin dışında bir ücretin ödenmesini talep etmiştir. Bu konu ile ilgili talebini çok sayıda görüşmede defaten dile getirmiştir.

Davacı, bu yöndeki talebini bir kez daha amiri konumunda olan işletme yöneticisine bildirip, olumsuz yanıt alıp odadan çıkması istenince, kendisi odayı ancak talebinin yerine getirilmesi halinde terk edeceğini beyan etmiştir. Bunun üzerine işletme yönetici, yönetim hakkının kendisinde olduğunu ve yasal sürelerle riayet ederek odayı terk etmesini istemiştir. Davacının odayı terk etmemesi üzerine, yönetici odadan çıkmış ve davacı odada oturmaya devam etmiştir. Aradan bir saatlik bir süre geçmesine rağmen ve bu sürede arabulucu olarak davacının eşinin ve de çalışma konseyinin devreye girmesine karşın, davacı oturma eylemini sürdürmüştür. İşverenin, odayı terk etmemesi halinde polis çağıracağını ve

\* Prof. Dr. Namık Kemal Üniversitesi, Öğretim Üyesi

aralarındaki iş sözleşmesini feshedeceğine dair ihtarda bulunmasına rağmen, davacı oturma eylemini sürdürmüştür. Eylemin başlamasından yaklaşık üç saat geçtikten sonra, davacı polis nezaretinde işletmeyi terk etmiştir.

Ertesi gün davacı, çok sayıda alıcıya “böyle bir amiri olan bir çalışanın, düşmana ihtiyacı yoktur” ibaresi içerikli e-mailler göndermiş ve bu yazılarda kendi davranışı konusunda herhangi bir açıklamada bulunmamıştır. Davacının bu davranışı üzerine, davalı aralarındaki iş ilişkisini derhal feshetmiştir. Derhal feshin kabul edilmemesi halinde, ihbar süreleri dikkate alınarak feshine karar vermiştir.

### **Gerekeç:**

Davalı, davacı ile aralarındaki iş ilişkisini yasa hükümlerine uygun bir biçimde derhal feshetmemiştir. Ancak derhal feshin kabul edilmemesi halinde süreli feshe karar verdiğinden dolayı, süreli fesih kararı yasa hükümlerine uygun olarak alınmıştır. Davacı, ağır kusurlu olarak yükümlülüklerini ihlal etmiştir. Ancak, kendisinin sorunsuz bir biçimde 22 yıldan beri işletmede çalışıyor olması hususu başta olmak üzere dikkate alındığında ve tüm koşullar birlikte değerlendirildiğinde, feshin derhal değil, süreli bir fesih kararı olması çıkarların dengelenmesi bakımından uygun olmaktadır.

## Dortmund Sosyal Mahkemesi

**Karar Tarihi:** 5.08.2015  
**Sayısı:** S 36 U 818/12

**İşyerinde gerçekleştiren Grip aşısı uygulaması sonucunda ortaya çıkan hasarlar her durumda iş kazası olarak kabul edilmez.**

### Özü:

İşyerinde Grip aşısı uygulaması sonucunda ortaya çıkan hasarları, salt bu aşığı işverenin talimatı doğrultusunda işyeri hekimi tarafından gerçekleştirilmiş olunması sebebiyle, iş kazası olarak tanımlamak mümkün değildir. Ancak ifa edilen iş, genel sağlık tedbirlerin dışında grip aşısının yapılmasını zorunlu kılıyorsa, ortaya çıkan hasarların iş kazası olarak tanımlanmasını mümkün kılmaktadır. Bu yönde bir durum değerlendirmesi yapılabilmesi için, işyerine çok sayıda kişinin giriş - çıkış yapıyor olması yeterli değildir.

### Olay:

Davacı, Bochum Müzesinde çalışmaktadır. Davacı, Ekim 2009 tarihinde işverenin kendilerini gribe karşı korumak isteyenler için işyeri hekimi tarafından aşılanmaları yönünde getirmiş olduğu imkandan yararlanmıştı. Bu aşılama işleminin sonucunda davacıda Guillian-Barre-Sendromu olarak tanımlanan sendrom görülmeye başlanmıştır. Söz konusu rahatsızlık, sınır sistemini etkilemekte ve his kayıplarına neden olmaktadır.

Eyalet Kurumu ortaya çıkan rahatsızlığı grip aşısının neden olduğu bir hasar olarak tanımlamıştır. Davacı açmış olduğu davası ile davalı kurumdan, ortaya çıkan hasarın iş kazası olarak kabul edilmesini ve zararının tazmin edilmesini talep etmiştir. Davacı iddiasında, grip aşısı uygulamasının işveren tarafından işyeri hekimince uygulanılmasının teklif edilmiş olunması ve de işyerine çok sayıda kişinin giriş - çıkış yapıyor olması ve de böylelikle gribin kendisine bulaşmasını engellemek istemesi nedeniyle, sonucun bir iş kazası olarak değerlendirilmesini zorunlu kıldığını beyan etmiştir.

Sosyal Mahkeme açılan davanın reddine karar vermiş ve temyiz yolunu kapalı tutmuştur.

### Gerekçe:

Davalı, haklı olarak iş kazası nedeniyle bir tazminatın ödenmesini kabul etmemiştir. Salt, grip aşısı uygulamasının yapılmasının işverence teklif edilmiş olunması ve de bunun işyeri hekimi tarafından uygulanması, ortaya çıkan sonucun iş kazası olarak değerlendirilmesini mümkün kılmamaktadır. Olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için, grip aşısı uygulamasının, ifa edilen işe bağlı olarak ortalamanın üzerinde bir sağlık tedbiri olarak yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

Dava konusu olayda bu şart yerine gelmemiştir. Davacı her ne kadar müşteriler ile temas halinde bulunuyor olsa dahi, kendisine grip virüsünün bulaşma riski diğer meslektaşlarına veya özel yaşamındaki faaliyetlerden, örneğin alışveriş yaparken karşı karşıya kaldığı riskten, daha yüksek değildir.

## Hamburg İş Mahkemesi

**Karar Tarihi:** 1.7.2015  
**Sayısı:** 27 Ca 87/15

**İzinsiz olarak birkaç sandviç el konulması derhal fesih için haklı neden oluşturmamaktadır.**

### Özü:

İzinsiz olarak maddi değeri düşük olan (dava konusu olayda sekiz adet sandviç) el konulması esas itibariyle derhal fesih için haklı neden oluşturur. Ancak her olayda ilkin işçinin ihtar edilmesiyle birlikte kaybolan güvenin yeniden tesis edilip edilmeyeceğinin önceden denemesi gerekir. Böyle bir durum özellikle işçinin iş sözleşmesindeki yükümlülükleri ihlal ederken gizlice hareket etmeyip, hatasını kabul edip, pişmanlık göstermesi durumunda geçerlilik kazanmaktadır.

### Olay:

Davacı, 20 yılı aşkın bir süreden beri davalı Hastanede hemşire olarak çalışmaktadır. En son acil serviste çalışmıştır. Davalı hastane, acil servis biriminde hastane çalışanı olmayıp ancak kurtarıcı hizmeti gören kişiler için bir oda hazırlamış ve bu oda da kurtarıcılar için, içecek, meyve ve sandviçler sürekli hazır bulundurmaktadır. Davacı, Ocak ayının sonunda bu odada bulunan buzdolabından sekiz adet sandviç alıp, birini yemiş diğerlerini meslektaşlarına dağıtmıştır.

Davalı, davacının bu eyleminden haberdar olması üzerine, aralarındaki iş ilişkisini derhal feshetmiştir. Davacının açmış olduğu davası iş mahkemesi tarafından kabul edilmiştir.

### Gerekçe:

Davalı, davacı ile aralarındaki iş ilişkisini usulüne uygun bir biçimde feshetmemiştir. Davacı, izinsiz olarak sandviçleri alması ve bunlardan yemiş olması, iş ilişkisinden doğan yükümlülüklerini ağır kusurlu bir biçimde zedelemiştir. Ancak çıkarların dengelenmesi bakımından, ilkin işçinin bu ağır kusursundan dolayı ihtar edilmesi ve böylelikle kaybolan güvenin yeniden tesis edilmesine çalışılması gerekirdi.

Davacının eylemi değerlendirildiğinde bu eylemini gizli değil, aksine açık bir biçimde gerçekleştirdiği görülmektedir. Bunun ile birlikte sadece kendisini değil, meslektaşlarını da düşünerek hareket etmiştir. Bu bakımdan olay değerlendirildiğinde esasen amaçladığı vardiyada görev yapan kişilerinin ihtiyaçlarını gidermek olduğu görülmektedir. Yine kendisi eylemi ile ilgili olarak, bu hareketini saklama girişimi içerisine girmemiş daha çok bir hata yaptığını kabul etmiştir. Böylelikle davacı eyleminden dolayı pişmanlık içerisinde olduğunu da ortaya koymuştur.

Diğer taraftan davacının uzun süreden beri davalının yanında çalıştığı ve herhangi bir sıkıntının yaşanmadığının da dikkate alınması gerekir. Uzun yıllardan beri sözleşme taraftarları arasında kurulmuş olan güven ilişkisinin bir seferlik güven ilişkisini zedeleyen bir tutum nedeniyle tamamen ortadan kalkmış olacağının kabul edilmesi mümkün görülmemektedir.

## Berlin İş Mahkemesi

**Karar Tarihi : 13.8.2015**

**Sayısı : 57 Ca 3762/15**

**Daimi ikametgâhları olmayan işçiler de işverenleri aleyhine dava açabilirler.**

### **Özü:**

İşçinin açmış olduğu dava, daimi bir ikametgâhının olmaması (dava konusu olayda Romanya vatandaşı olan bir inşaat işçisi) ve bu nedenle dava dilekçesinde bir iletişim adresi vermesi sebebiyle reddedilmesi, yasal değildir. Tüm işçilerin etkin bir hukuksal korumadan yararlanma hakları bulunmakta olup, bu hak, işveren aleyhine dava açma hakkını da kapsamaktadır.

### **Olay:**

Davacı, Romanya vatandaşı olan bir inşaat işçisidir. Davacı açmış olduğu davası ile “Mall of Berlin” adlı büyük bir AVM inşaatındaki taşeron firmada çalışmış olduğunu ve emeğinin karşılığında ücretinin sadece kısmen ödendiğini iddia etmiştir.

Mahkeme davacıyı haklı bularak, işverenin kendisine ödemiş olduğu 700 Euro tutarını mahsuplaştıktan sonra, davalının toplamda brüt 7.437 Euro tutarında ücretin ödemesine karar vermiştir. Davalı yapmış olduğu itiraz başvurusu ile davacının dava dilekçesinde daimi bir ikamet belirtememesi sadece bir irtibat adresi verebiliyor olması sebebiyle, davanın reddine karar verilmesi gerektiğini iddia etmiştir. Bunun ile birlikte, davalı, dava konusunun açık olmadığını, çünkü ortaya konan iddia ile aralarında bir iş ilişkisinin kurulmuş olduğu sonucunun çıkartılmasının mümkün olmayacağını beyan etmiştir. Mahkeme davanın kabulüne karar vermiştir.

### **Gerekçe:**

Davacının, davalıdan Medeni Kanunun 611. ve 612. maddesi hükümleri uyarınca 700 Euro tutarı mahsuplaştırıldıktan sonra toplamda Brüt 7.437 Euro talep etme hakkı bulunmaktadır.

Davanın kabulüne karar verilmesi gerekmiştir. Bu yönde bir kararın verilmesinde davacının daimi bir ikametgâhının bulunmayıp, tanıdıklarının yanında geçici olarak, kısmen de günlük olarak kalmış olmasının herhangi bir engelleyici hali bulunmamaktadır. Davacının daimi bir ikametgâhının olmaması, dava açma ve hukukun korunmasından etkin bir biçimde yararlanma hakkından maruz bırakılmasına gerekçe oluşturamaz.